SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb: Teil I, Arbeitszeit und Arbeitsort

Dörfler, Sonja

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Dörfler, S. (2004). *Die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb: Teil I, Arbeitszeit und Arbeitsort.* (Working Paper / Österreichisches Institut für Familienforschung, 36). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-357933

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies

Nr. 36 | 2004

Sonja Dörfler

Die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb

Teil 1: Arbeitszeit und Arbeitsort

PAPERS

KONTAKT: sonja.doerfler@oif.ac.at | +43-1-535 14 54-20

Abstract

In dem vorliegenden Working Paper soll die Wirksamkeit entsprechender Arbeitsbedingungen aus den Bereichen Arbeitszeit und Arbeitsort zur besseren Vereinbarkeit von Erwerb und Familie analysiert werden. Konkret sind Gleitzeitarbeit, Teilzeitarbeit, Arbeit von zu Hause aus, Formen der Flexibilisierung des Arbeitsortes sowie Formen der Unterstützung der Mobilität Gegenstand der Analyse.
Dabei werden die einzelnen Arbeitsbedingungen jeweils in ihrer Ausgestaltung und im Ausmaß ihrer Nutzung beschrieben. In die Beurteilung der Wirksamkeit werden die Kriterien Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbs- und Familienleben, Chancen auf Soziale Sicherheit für die Beschäftigten und Chancen aus Unternehmenssicht miteinbezogen und anhand konkreter Messinhalte beurteilt.

In einem zweiten Working Paper wird die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen aus den Bereichen Kinderbetreuung und familienfreundliche Servicemaßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbs analysiert.

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG 5

2 THEORETISCHER HINTERGRUND 6

3 MASSNAHMEN ZUR ARBEITSZEIT 8

3.1 GLEITZEIT 8

3.1.1 Beschreibung 8

3.1.2 Nutzung 8

3.1.3 Chancen auf ein zufriedenstellendes Familien- und Erwerbsleben 8

3.1.4 Chancen auf Soziale Sicherheit 8

3.1.5 Unternehmenssicht 9

3.1.6 Beurteilung im Überblick 9

3.2 TEILZEITARBEIT 10

3.2.1 Beschreibung 10

Verschiedene Teilzeitmodelle 10

3.2.2 Nutzung 14

Ausmaß der bezahlten und unbezahlten Arbeit nach Geschlecht in Österreich 15

Entwicklung der Teilzeitquoten in Österreich von 1975 bis 2002 16

Überblick über die Teilzeitquoten der EU- 25 17

Teilzeitbeschäftigte nach Arbeitszeitausmaß und Geschlecht in Österreich 19

Teilzeitquoten von Müttern mit und ohne Partner in Österreich 19

3.2.3 Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbs- und Familienleben 20

3.2.4 Chancen auf Soziale Sicherheit 23

3.2.5 Unternehmenssicht 24

3.2.6 Beurteilung im Überblick 25

4 MASSNAHMEN ZUM ARBEITSORT 26

4.1 DER WOHNORT ALS ERWERBSARBEITSORT 26

4.1.1 Beschreibung 26

4.1.2 Nutzung 26

4.1.3 Chancen auf ein zufriedenstellendes Familien- und Erwerbsleben 28

4.1.4 Chancen auf Soziale Sicherheit 30

4.1.5 Unternehmenssicht 31

4.1.6 Beurteilung im Überblick 32

4.2 SONSTIGE FORMEN DER FLEXIBILISIERUNG DES ARBEITSORTS 32

4.2.1 Beschreibung 32

4.2.2 Nutzung 33

4.2.3 Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbs- und Familienleben 35

4.2.4 Chancen auf Soziale Sicherheit 36

4.2.5 Unternehmenssicht 36

4.2.6 Beurteilung im Überblick 38

4.3 FORMEN DER UNTERSTÜTZUNG DER MOBILITÄT 38

4.3.1 Beschreibung 38

4.3.2 Nutzung 39

4.3.3 Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbs- und Familienleben 39

4.3.4 Chancen auf Soziale Sicherheit 39

4.3.5 Unternehmenssicht 39

4.3.6 Beurteilung im Überblick 40

5 ZUSAMMENFASSUNG 41

6 LITERATURVERZEICHNIS 43

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: TEILZEITBESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND MOTIVEN 2002 20

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: KONKRETE MESSINHALTE DER KRITERIEN DER WIRKSAMKEIT 7
ABBILDUNG 2: DURCHSCHNITTLICH GELEISTETE UNBEZAHLTE UND BEZAHLTE WÖCHENTLICHE ARBEITSZEIT NACH ALTER UND GESCHLECHT 2002 15
ABBILDUNG 3: ENTWICKLUNG DER TEILZEITQUOTEN BEI UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTEN NACH GESCHLECHT VON 1975- 2002 (LEBENSUNTERHALTSKONZEPT) 17
ABBILDUNG 4: TEILZEITQUOTEN NACH GESCHLECHT EU 25, 2002 18
ABBILDUNG 5: ZUSAMMENSETZUNG DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN NACH AUSMAß DER BESCHÄFTIGUNG UND GESCHLECHT 2002 19
ABBILDUNG 6: TEILZEITQUOTE BEI FRAUEN MIT KINDERN, NACH ANZAHL DER KINDER UNTER 15 JAHRE UND MIT KINDERN ÜBER 15 JAHRE - 2000 20
ABBILDUNG 7: VERÄNDERUNGEN BEI DER ANZAHL DER TELEARBEITERINNEN IN ÖSTERREICH VON 1997-2000 NACH GESCHLECHT UND DEFINITION VON TELEARBEIT 27
ABBILDUNG 8: INTERNATIONALER VERGLEICH DES ANTEILS VON TELEARBEITERINNEN AN DER ERWERBSBEVÖLKERUNG 1999 28

I Einleitung

In dem vorliegenden Working Paper soll die Wirksamkeit entsprechender Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerb und Familie analysiert werden. Dabei soll diese Thematik in zwei aufeinander folgenden Working Paper behandelt werden. In diesem ersten Teil sollen Arbeitsbedingungen aus den Bereichen Arbeitszeit und Arbeitsort in Fokus der Analysen stehen. Konkret werden Maßnahmen wie Gleitzeitarbeit, Teilzeitarbeit, Erwerbsarbeit von zu Hause aus, sonstige Formen der Flexibilisierung des Arbeitsortes und Formen der Unterstützung der Mobilität analysiert. In einem zweitem Teil, der diesem Paper folgen soll, sollen Arbeitsbedingungen aus den Bereichen Kinderbetreuung und familienfreundliche Servicemaßnahmen ergänzend analysiert. Basis der Untersuchung sind vorhandene Studien und Literatur, Sekundärdatenanalysen, sowie Best-Practice-Beispiele aus österreichischen Unternehmen.

Inwiefern die jeweiligen Arbeitsbedingungen tatsächlich wirksam bzw. geeignet sind Familie und Erwerb zu vereinbaren, hängt von einer Vielzahl an Kriterien aus unterschiedlichen Bereichen ab. Die hier untersuchten Kriterien wurden aus den Bereichen der Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben, Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben, Aspekte der sozialen Sicherheit und die Auswirkungen auf Unternehmensseite ausgewählt. Wesentlich bei der Analyse der Arbeitsbedingungen ist weiters der Status- quo und die Entwicklungstendenzen bezüglich der Inanspruchnahme der jeweiligen Arbeitsbedingungen unter den Geschlechtern.

Nach einer Darlegung des theoretischen Hintergrunds der Analyse werden die einzelnen Arbeitsbedingungen analysiert: beginnend mit den Maßnahmen zur Arbeitszeit, wird auf Gleitzeitarbeit und anschließend auf Teilzeitarbeit eingegangen. In dem Abschnitt zum Arbeitsort werden die Maßnahmen aus den Bereichen „der Wohnort als Erwerbsarbeitsort", „sonstige Formen der Flexibilisierung des Arbeitsortes" und „Formen der Unterstützung der Mobilität" behandelt. Dabei wird die einzelnen Maßnahmen jeweils vorerst beschrieben, danach wird in einem weiterem Abschnitt auf das Ausmaß der Nutzung eingegangen und schließlich werden sie hinsichtlich der unterschiedlichen Kriterien der Wirksamkeit beleuchtet. Abschließend bietet eine tabellarische Zusammenfassung eine Übersicht über die Beurteilung der Wirksamkeit der jeweiligen Arbeitsbedingung zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerb.
Ein abschließendes Kapitel bietet eine Zusammenschau der Wirksamkeit aller untersuchten Arbeitsbedingungen.

2 Theoretischer Hintergrund

In dem vorliegendem Working Paper soll das grundsätzliche Potential entsprechender Arbeitsbedingungen Familie und Erwerbsarbeit zu vereinbaren auf struktureller Ebene analysiert werden. Einflussfaktoren, welche die Wirksamkeit der Arbeitsbedingungen auf individueller Ebene beeinflussen, wie Charaktereigenschaften oder persönliche Beziehungen innerhalb der Familie, werden dabei aufgrund ihrer Komplexität nicht berücksichtigt.
Um die Kriterien der Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen hinsichtlich einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb zu untersuchen, muss vorerst eine Definition von ‚Vereinbarkeit von Familie und Erwerb' erfolgen. Der Terminus soll hier eine Ausgestaltung des Verhältnisses von Familienleben und Erwerbsarbeit bedeuten, die ermöglicht, dass Bereiche beide für Frauen und Männer zufriedenstellend realisiert werden können (vgl. Auer 2000, 28). Zusätzlich soll hier auch der Aspekt der Sozialen Sicherheit und die Auswirkungen auf der Unternehmerseite in die Beurteilung der Wirksamkeit der Arbeitsbedingungen miteinbezogen werden.
Aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit bedeutet Vereinbarkeit von Familie und Erwerb zudem eine ausgewogene Teilnahme von Frauen und Männern an bezahlter und unbezahlter Arbeit; auch dies fließt in die vorliegende Analyse ein.
Die Kriterien, die zur Analyse der Wirksamkeit von Arbeitsarrangements für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerb herangezogen werden, können in vier Hauptbereiche gegliedert werden:

- Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben
- Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben
- Ausmaß der sozialen Sicherheit
- Unternehmenssicht

Die einzelnen Kriterien der Wirksamkeit werden dabei an konkreten Inhalten, dargestellt in Abbildung 1, gemessen. So werden die Chancen ein zufriedenstellendes Familienleben an Koordinationsmöglichkeiten von Erwerbs- und Betreuungsaufgaben, dem Ausmaß an Familienzeit und der Qualität der Familienzeit gemessen.
Die Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben werden an den Möglichkeiten zum Aufstieg, den Chancen auf ein existenzsicherndes Einkommen, die beruflichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und dem Ausmaß an arbeitsbedingtem Stress gemessen.
Das Ausmaß an Sozialer Sicherheit soll an den Möglichkeiten zum Erwerb von Pensionsansprüchen und den Ansprüchen im Fall von Arbeitslosigkeit und Krankheit gemessen werden.
Die Unternehmersicht wiederum wird an den Chancen auf Unternehmensseite beurteilt.

Abbildung 1: Konkrete Messinhalte der Kriterien der Wirksamkeit

➢Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben
gemessen an:
✓ Koordinationsmöglichkeiten von Erwerbszeit und Betreuungsaufgaben
✓Ausmaß an Familienzeit
✓Qualität der Familienzeit

➢Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben
gemessen an:
✓Aufstiegsmöglichkeiten
✓Chancen auf ein existenzsicherndes Einkommen
✓Berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
✓ Chancen auf Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress

➢Chancen auf Soziale Sicherheit
gemessen an:
✓Pensionsanspruch
✓Ansprüchen im Fall von Arbeitslosigkeit
✓Ansprüchen im Fall von Krankheit

➢Unternehmenssicht
gemessen an:
✓ Chancen auf Unternehmensseite

In der zusammenfassenden, tabellarischen Bewertung der einzelnen Arbeitsbedingungen wird eine drei- stufige Skala angewandt. Dabei bedeutet:

- „+“ = konkreter Messinhalt gut gewährleistet
- „+/-„ = kein eindeutiges Überwiegen von guter oder schlechter Gewährleitung des Messinhaltes
- „-„ = konkreter Messinhalt schlecht gewährleistet

3 Maßnahmen zur Arbeitszeit

3.1 Gleitzeit

3.1.1 Beschreibung

Gleitzeitarbeit ist eine typische Form der Flexibilisierung der Arbeitszeit und stellt gewissermaßen eine Minimalversion von flexibilisierter Arbeitszeit dar. Sie bietet bei Voll- und Teilzeitstellen die Möglichkeit den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende den persönlichen Bedürfnissen anzupassen. Dies kommt besonders Menschen mit Betreuungspflichten entgegen, denn damit ist eine Anpassung der täglichen Arbeitszeit an betriebliche Erfordernisse sowie an persönliche Wünsche möglich. Zudem können Plus- bzw. Minus-Stunden aufgebaut und zu einem späteren Zeitpunkt wieder abgebaut werden. Der Flexibilitätsgrad bei Gleitzeitarbeit ist groß genug, um gewisse Spielräume für den Arbeitnehmer zu eröffnen, andererseits ist er aber klein genug, um neben dem erhöhten Abspracheerfordernis zwischen Kollegen keine gravierenden Nachteile aufzuwerfen (Thenner 1999).
Aus arbeitsrechtlicher Sicht bestehen zwei Arten von Gleitzeit:

1. die echte Gleitzeit, bei welcher eine Kernarbeitszeit einzuhalten ist
2. die variable Gleitzeit ohne Kernzeiten; eine spezielle Form davon ist die rollierende Wochenarbeitszeit, bei der eine vereinbarte Wochenarbeitszeit eingehalten werden muss, die tägliche Arbeitszeit aber selbst gewählt werden kann

3.1.2 Nutzung

Die derzeit aktuellsten Daten zur Situation der Gleitzeitarbeit in Österreich beschreiben die Situation 1997: Demnach konnte jeder fünfte unselbständig Erwerbstätige (624.000) in Österreich Gleitzeit in Anspruch nehmen, wobei 15% echte Gleitzeit und 5% variable Gleitzeit in Anspruch nahmen. Angestellte arbeiteten zu 32% in Gleitzeit und wiesen damit die höchsten Anteile auf. Beamten lagen mit 21% an zweiter Stelle, gefolgt von Vertragsbediensteten (18%) und Arbeitern (12%). Frauen und Männer konnten in etwa gleich oft Gleitzeitarbeit beanspruchen (je 20%) (Statistik Österreich 1998: 725f).

3.1.3 Chancen auf ein zufriedenstellendes Familien- und Erwerbsleben

Gleitzeit eröffnet die Möglichkeit Familienarbeit besser mit institutionell vorgegebenen Zeitrastern, wie es Schule, Verkehrsmittel oder öffentliche Ämter vorgeben, abzustimmen.
Gleitzeitarbeit ist heute in vielen Arbeitsbereichen weit verbreitet. Dennoch zeigen zahlreiche Studien, dass Eltern von kleinen Kindern sich zusätzlich Gleitzeitarbeit wünschen, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. In einer Studie des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998a) wurde deutlich, dass Gleitzeitregelungen von den deutschen ArbeitnehmerInnen als Arbeitszeitform mehrheitlich nachgefragt wird. Auch Untersuchungen in Österreich bestätigen, dass sich ArbeitnehmerInnen mit Kinderbetreuungspflichten besonders in der Früh einen möglichst flexiblen Zeitrahmen wünschen, um das Kind in Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. bei Familienangehörigen unterzubringen. Dabei helfe Gleitzeit mögliche zeitliche Verzögerungen auszugleichen (Thenner 1999:181).
Der Flexibilisierungsgrad der durch Gleitzeit entsteht, ist zwar groß genug, um damit die Arbeitszeiten mit Zeitplänen anderer Familienmitglieder abzustimmen, jedoch ist er zu klein, um tatsächlich intensivere tägliche Betreuungs- oder Pflegearbeiten zu übernehmen, da das Arbeitszeitvolumen zwar stärker zeitlich manövrierbar ist, aber insgesamt unverändert bleibt. Positiver Effekt daraus ist, dass auch die Einkommenssituation der/s Betroffenen unverändert bleibt. Auch die Chancen auf Karriere und Weiterbildung, sowie das Ausmaß an arbeitsbedingten Stress werden durch diese Form der Arbeitszeitflexibilisierung grundsätzlich nicht beeinträchtigt.
Für die Qualität der Familienzeit kann sich Gleitzeitarbeit durchaus positiv auswirken, da auf unabsehbare Ereignisse innerhalb der Familie flexibel reagiert werden kann.

3.1.4 Chancen auf Soziale Sicherheit

Bei Gleitzeitarbeit bleibt das Ausmaß an Sozialer Sicherheit grundsätzlich unangetastet, da weder Stunden reduziert werden noch der Erwerbsstatus einer Änderung unterworfen sein muss.

3.1.5 Unternehmenssicht

Grundsätzlich kann Gleitzeitarbeit neben der Anpassung an persönliche Wünsche der MitarbeiterInnen auch zur Anpassung an betriebliche Erfordernisse genutzt werden, z.B. zur Anpassung an Termine. Zusätzlich kann durch die unterschiedlichen Bedürfnisse hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit in Betrieben oder Abteilungen mit Präsenzpflicht die Öffnungs- und Ansprechzeiten deutlich ausgedehnt werden. Damit kann ohne den Personalstand aufzustocken bei gleichbleibenden Personalkosten eine höhere Kunden- und Dienstleistungsorientierung erzielt werden.
Der zeitliche Aufwand für die Einführung von Gleitzeitregelungen ist in der Regel äußerst gering. Gibt es in einem Unternehmen einen Betriebsrat, muss die Gleitzeit durch eine Betriebsvereinbarung geregelt sein. Andernfalls ist eine schriftliche Vereinbarung mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen notwendig. Die Gleitzeitvereinbarung muss zudem die Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit enthalten und diese darf 9 Stunden täglich nicht überschreiten.
Existiert im Unternehmen ein Arbeitszeiterfassungssystem so sind keine zusätzlichen Kosten zu erwarten. In bestimmten Fällen können Gleitzeitregelungen auch auf Vertrauensbasis eingeführt werden.

3.1.6 Beurteilung im Überblick

Gleitzeitarbeit	
Kriterien der Wirksamkeit	Bewertung
Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben	
Koordinationsmöglichkeiten von Erwerbs- und Betreuungsaufgaben	+
Ausmaß an Familienzeit	-
Qualität der Familienzeit	+
Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben	
Aufstiegsmöglichkeiten	+
Chancen auf ein existenzsicherndes Einkommen	+
Berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	+
Chancen auf Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress	+
Chancen auf Soziale Sicherheit	
Pensionsanspruch	+
Ansprüchen im Fall von Arbeitslosigkeit	+
Ansprüchen im Fall von Krankheit	+
Unternehmenssicht	
Chancen auf Unternehmensseite	+

3.2 Teilzeitarbeit

3.2.1 Beschreibung

Teilzeitarbeit ist in der Diskussion um Vereinbarkeit von Familie und Beruf seit Jahren als *die* Lösungsstrategie schlechthin genannt. Inwieweit dies zutrifft und mit welchen Folgen dieses Arbeitszeitmodell einen Lösungsansatz in der Vereinbarkeitsproblematik darstellt, hängt häufig von individuellen Umständen, wie der Höhe des Einkommens, der Stundenanzahl, der Zeitspanne in der Teilzeitarbeit ausgeübt wird und der Handhabung im Unternehmen, ab.
Im Laufe der 90er Jahre gewann Teilzeitbeschäftigung in den westlichen Industrienationen immer mehr an Bedeutung. In diesem Zeitraum nahm die Zahl der ‚Betroffenen' besonders stark zu. Betroffen von Teilzeitarbeit sind fast überwiegend Frauen, während für Männer in der Regel nach wie vor die durchgängige Vollerwerbsbiographie die Regel ist.
In Österreich gilt Teilzeitarbeit als eine Form individueller Arbeitszeitverkürzung, die einzelvertraglich vereinbart wird und gesetzlich bzw. kollektivvertraglich geregelt ist. Das Arbeitszeitgesetz definiert einen Teilzeitvertrag als einen, in dem die Arbeitszeit geringer ist als die gesetzliche Normalarbeitszeit (40 Stunden pro Woche) oder die im Kollektivvertrag vorgesehene. Diese Arbeitszeitform zählt zu den gängigsten Formen der individuellen Arbeitszeitverkürzung. Seit Miteinbeziehung der Beschäftigungsform der geringfügig Beschäftigten im Jahr 1994 ist diese Position noch deutlicher ausgebaut. Folglich gilt nun in Österreich als Teilzeitbeschäftigung eine wöchentliche Arbeitszeit ab 1 Stunde. (zuvor ab 12 Wochenstunden). Es gibt allerdings eine spezielle sozialrechtlich relevante Definition von geringfügig Beschäftigten: dazu zählen jene Personen, deren monatliches Bruttoeinkommen € 309,38 nicht überschreitet (Stand: April 2004). Es kommt somit nicht auf die wöchentliche Arbeitszeit an, sondern nur auf das erzielte Einkommen. Für Lehrlinge gilt der Status der geringfügigen Beschäftigung nicht, ebenso bei Kurzarbeit. Geringfügig Beschäftigte haben eine spezielle Situation bezüglich der sozialen Absicherung. Darauf wird im Abschnitt „Chancen auf Soziale Sicherheit" näher eingegangen.

Verschiedene Teilzeitmodelle
Für unterschiedliche Bedürfnisse von Unternehmen bzw. ArbeitnehmerInnen gibt es spezielle, maßgeschneiderte Teilzeitmodelle, die einerseits die konkrete Lebenssituation des ArbeitnehmerIn und andererseits die betrieblichen und jobspezifischen Anforderungen berücksichtigen.
Bezogen auf die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen variieren die Modelle auch je nach Lebensphase: So gibt es für den Einstieg ins Erwerbsleben, für die unterschiedlichen Kinderbetreuungsphasen und den Übergang in den Ruhestand spezifische Gestaltungsmöglichkeiten.
Vorerst muss hier zwischen fester und flexibler Teilzeitarbeit unterschieden werden, da diese beiden Formen unterschiedliche Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben. Bei der festen Teilzeitarbeit ist der Umfang und die Lage der täglichen Arbeitszeit von vornherein festgelegt. Sie eignet sich im Rahmen von Tätigkeiten, die eine Anwesenheit der betroffenen MitarbeiterInnen regelmäßig zur selben Zeit und im selben Umfang erfordern. Vorteile von fester Teilzeitarbeit für Unternehmen sind, dass der Personaleinsatz einfacher zu planen ist, sowie die Arbeitsorganisation und der Kommunikationsfluss leichter zu regeln sind, da die Anwesenheit der Teilzeitkräfte langfristig feststeht. Für MitarbeiterInnen ist die gute Planbarkeit und Kombinierbarkeit mit anderen fix vorgegebenen Zeitstrukturen wie Öffnungszeiten von Krippen, Kindergärten, Schulen, Horten oder Zeiten von Weiterbildungsangeboten von Vorteil.
Feste Teilzeitarbeit wird üblicherweise mit *verkürzter Tagesarbeitszeit* assoziiert und zwar konkret auf 50% Basis mit einem *Halbtags- Vormittag- Job*. Für Führungspositionen reichen diese 50% oft nicht aus, weshalb der 6 Stunden Tag oder die 4 Tageswoche in diesem Bereich weiter verbreitet und besser geeignet sind.
Neben dem Modell mit verkürzter Tagesarbeitszeit gibt es auch *Teilzeitarbeit mit einer Reduzierung der Zahl der Arbeitstage*: Hier wird eben nicht die tägliche Arbeitszeit sondern die Zahl der Tage reduziert. Diese Form kann die betriebliche Organisation und die Organisation von Kinderbetreuung oder Betreuung eines Erwachsenen besonders gut erleichtern. Hier besteht außerdem die Möglichkeit neben den fixen Tagen im Betrieb die übrige Zeit von zu Hause zu arbeiten, in Form von Heimarbeit bzw. Teleheimarbeit. Arbeiten Teilzeitbeschäftigte nur an wenigen Tagen in der Firma können die

Befürchtungen von Seiten der Arbeitgeber entstehen, dass sie in dringenden Fällen tagelang nicht erreichbar sind. Dieses Problem kann gelöst werden, in dem mit MitarbeiterInnen die Vereinbarung getroffen wird, dass sie einmal am Tag ihre Emails abrufen oder die Mailbox abhören (Frauenbüro 2001). Auf weitere Auswirkungen bezüglich der Arbeit von zu Hause, wird genauer im entsprechenden Abschnitt weiter unter eingegangen.
Bei fester Teilzeitarbeit kann in unterschiedlichem Ausmaß die Arbeitszeit reduziert werden: z.B.: um 25%, 50%, 75%, 80% oder 90%. Der Vorteil einer geringeren Reduktion ist, dass der Einkommensverlust gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung die nicht so hoch ist. Das gleiche gilt für die Höhe von Sozialleistungen (BM für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998b). In Schweden besteht beispielsweise ein Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern seit 1979, das beiden Elternteilen die Möglichkeit einräumt, ihre Arbeitszeit bis zum 8. Geburtstag des Kindes um 25% zu reduzieren. Dabei kann entweder der 6- Stunden- Tag oder eine Reduktion der Arbeitstage pro Woche beansprucht werden. Diese eher geringe Reduktion der Stundenanzahl um 25% erlaubt den Eltern neben zusätzlicher Zeit für die Betreuung des Kindes auch eine besonders enge Bindung zum Arbeitsmarkt, ohne allzu große finanzielle Verluste und ohne die Karrierechancen stark zu schmälern (vgl. Corman 2000).

Wie schon weiter oben erwähnt, besteht in vielen Betrieben der Wunsch die Arbeitszeiten der Beschäftigten stärker zu flexibilisieren, um bei schwankendem Arbeitsanfall eine Optimierung des Personaleinsatzes zu erreichen. Andererseits sind flexible Teilzeitregelungen auch ein häufiger Wunsch von MitarbeiterInnen, um im Zuge von stärkeren Individualisierungstendenzen die Zeitgestaltung eigenverantwortlicher vorzunehmen und besonders, um Familie und Beruf zu vereinbaren.
Flexible Teilzeitarbeit hat Auswirkungen auf den Regelungsbedarf hinsichtlich Zeiterfassung, Zielgruppen, konkreten Arbeitszeitmodellen und Betriebsvereinbarungen.
Abspracheerfordernisse werden sowohl unter den Kollegen als auch mit der Geschäftsleitung bei flexiblen Wochen-, Monats- und Jahresarbeitszeiten zu einem dauerhaften innerbetrieblichen wie innerfamiliären Organisationserfordernis. Einige Voraussetzungen müssen gewährleistet sein, um den arbeitnehmerseitigen Dispositionsspielraum zu wahren, damit die Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Reibungsverlust abläuft.
Bei flexiblen Wochen-, Monats- und Jahresarbeitszeiten ist auch nicht automatisch zu unterstellen, dass das Ausmaß an Flexibilität selbst gewählt ist und mit den individuellen Flexibilitätspräferenzen übereinstimmt. Untersuchungen wie die des deutschen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998a) zeigen zwar, dass 4-Tage-Wochen (komprimierte Arbeitszeit) bei MitarbeiterInnen eine durchaus beliebte Alternative darstellen, wohingegen der Verlagerung der Arbeitszeit auf Wochenenden mehrheitlich negativ begegnet wird, da dies nicht mit den starren Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen zu vereinbaren ist.

Teilzeitarbeit kann auf verschiedenste Arten flexibilisiert werden, wie die folgenden Beispiele zeigen:

<u>Die Verbindung von Teilzeitarbeit und Gleitzeit</u>

Damit kann einerseits die Lage der Arbeitszeit an betriebliche bzw. persönliche Anforderungen angepasst werden. Andererseits kann der Umfang der Arbeitszeit durch das Auf- und Abbauen von Überstunden bis zu einer vereinbarten Grenze variiert werden. Dieses Modell ist nicht geeignet für Tätigkeiten, die an bestimmte Zeiten der Anwesenheit gebunden sind.

<u>Das Modell des Job-Sharing</u>

Dieses Modell geht davon aus, dass sich zwei Teilzeitkräfte eigenverantwortlich einen Vollzeit-Arbeitsplatz teilen. Die Aufteilung der Arbeit kann pro Tag, pro Woche oder auch in größeren Zeitabschnitten erfolgen. Aus Sicht der Unternehmen ist somit eine ganztägige Besetzung der Arbeitsplätze gegeben. Zudem kann im Fall von häufigen Mehrstunden die Überstundenproblematik entschärft werden. Zudem ist Job- Sharing auch eine gute Möglichkeit bei verlängerte Betriebszeiten, die z.B.: 140% der üblichen Vollzeit ausmachen, den Betrieb sicherzustellen.
Für Unternehmen ergibt sich weiters der Vorteil von besseren Vertretungsregeln: Fällt eine Arbeitskraft aus, ist der Arbeitsplatz zumindest zur Hälfte der Zeit besetzt.
Für die ArbeitnehmerInnen ergibt sich der Vorteil, dass sie die Einteilung der Arbeitszeit frei miteinander vereinbaren und auf persönliche Anforderungen abstimmen können.

Wichtig ist nur, dass für die Übergabe der Arbeit und für Absprachen gewisse Überschneidungen der Arbeitszeiten beider Job- Sharing Partner eingeplant werden.

Sabbaticals

Darunter versteht man Langzeiturlaube, die in der Regel 3 bis 6 Monate dauern. Das Modell bietet sich besonders für Arbeitskräfte an, die von der realen Verkürzung der Arbeitszeit keinen Gebrauch machen können oder wollen. Besonders Führungskräfte, die an ihrem Arbeitsplatz stark belastet sind und keine übliche tägliche oder wöchentliche Verkürzung praktizieren können, profitieren von diesem Modell.

Diese Langzeiturlaube (ab einer Dauer von 3 Monaten) können einerseits durch das Ansparen von Zeitguthaben oder durch einen vertraglich vereinbarten, regelmäßigen Anspruch auf unbezahlten Urlaub (z. B. alle drei Jahre drei Monate unbezahlter Urlaub) entstehen. Weiters könnte auch Basis eines Vollzeitarbeitsvertrags sein, dass jährlich ein Monatsgehalt weniger ausbezahlt wird, womit nach drei Jahren ein Anspruch auf drei Monate bezahlten Urlaub entsteht.

Sabbaticals eignen sich auch als Personalentwicklungsinstrument für Fach- und Führungskräfte, da in der längeren Abwesenheit der Beschäftigten Nachwuchskräfte eingesetzt werden können. (BM für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998b)

Weiters eignet sich der Langzeiturlaub besonders für anlassbedingte Betreuung von Kindern, anderen Angehörigen oder für Weiterbildungsmaßnahmen. Allerdings muss auch hier ein hohes Maß an Organisation gegeben sein.

Über das Ausmaß der Nutzung in Österreich sind bislang keine Daten bekannt.

Jahresarbeitszeit-Modell

Das Jahresarbeitszeitmodell basiert auf kollektivvertraglichen Bestimmungen und erlaubt hohe Freiheit bei den Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Hier wird statt eines wöchentlichen oder monatlichen ein jährliches Arbeitszeitvolumen vereinbart: Der/die Teilzeitbeschäftigte hat beispielsweise einen Vertrag auf Basis einer 50%- Arbeitszeit und arbeitet, gemäß arbeitsvertraglicher Vereinbarung, ein halbes Jahr Vollzeit und hat dann ein halbes Jahr frei. Diese Arbeitszeitformen bewähren sich besonders in Saisonbetrieben, in der Baubranche und im Gartenbau, wobei Mehrarbeit in Zeiten der Spitzenbelastung durch weniger Arbeit in Zeiten geringerer Auslastung ausgeglichen wird.

Weiters können mit diesem Modell Führungskräfte flexible Teilzeit ausüben, indem sogenannte zeitautonome Arbeitsgruppen gebildet werden. Hierbei wird der Personalarbeitsplan dezentralisiert und von den Mitgliedern der Arbeitsteams selbst abgesprochen. Durch die Absprache im Team besteht die Chance persönliche Wünsche und Bedürfnisse der einzelnen MitarbeiterInnen zu berücksichtigen und gleichzeitig den optimalen Betriebsablauf zu gewährleisten. Allerdings verlangt dieses Modell ein hohes Maß an Verständnis für betriebliche Abläufe und Verantwortungsbewusstsein. Weshalb es sich besonders für qualifizierte Arbeitskräfte eignet. (BM für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998b)

Das Jahresarbeitszeit- Modell eignet sich auch für Phasen der intensiveren Betreuung eines Kindes z.B.: im ersten Schuljahr. Aber auch um die Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen und der Schule in der Ferienzeit auszugleichen.

Allerdings ist neben dem komplexen innerbetrieblichen auch ein hoher innerfamiliären Organisationsaufwand Voraussetzung.

Solidaritätsprämienmodell

Bei diesem Modell wird einer Gruppe von ArbeitnehmerInnen ermöglicht, die Arbeitszeit auf freiwilliger Basis und aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu reduzieren. Dabei müssen einzelne Bedingungen in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Für jene Arbeitszeit, die durch die Arbeitszeitreduktion anfällt, wird eine neue Arbeitskraft (Arbeitslosengeld- oder NotstandshilfebezieherInnen) eingestellt. Somit hat das Modell einen Doppeleffekt: es ermöglicht sowohl die (Wieder-) Eingliederung von Arbeitswilligen in den Arbeitsmarkt als auch eine Arbeitszeitreduzierung für Personen z.B.: mit Betreuungspflichten. Der/die ArbeitnehmerIn erhält für die Arbeitszeitreduzierung den aliquoten Lohnanteil sowie eine Prämie im Ausmaß der Hälfte des entfallenen Entgelts (Solidaritätsbeihilfe). Die gesetzliche

Sozialversicherung und Abfertigungsansprüche orientieren sich an der Arbeitszeit vor Herabsetzung. Die Inanspruchnahme dieses Modells ist in der Praxis aufgrund der Komplexität und des komplizierten Verfahrens sehr gering. Insgesamt haben sich bis September 2000 etwa 188 Personen (110 Frauen und 78 Männer) in Österreich am Solidaritätsprämienmodell beteiligt (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 2001: 22).

Das Kadermodell

Dieser Begriff kommt von der Schweizer Bezeichnung für Führungskräfte. Die Kernidee hinter diesem Modell ist, dass eine Führungskraft ihre Arbeitszeit reduziert, womit sie auch weniger Einkommen erhält. Durch das eingesparte Einkommen wird vom Unternehmen eine persönliche Assistenzkraft eingestellt, die mit der Führungskraft eng zusammenarbeitet.
Dieses Modell erlaubt einerseits Führungskräften familiäre Betreuungsaufgaben besser mit dem Beruf zu vereinbaren ohne den Kontakt zum Job ganz zu verlieren, andererseits kann damit der Übergang in die Pension fließend gestaltet werden, wobei gleichzeitig Nachwuchskräfte qualifiziert werden.

Altersteilzeit

Die Regelung der Altersteilzeit dient dazu, älteren Beschäftigten die Möglichkeit zu geben ihre Arbeitszeit zu reduzieren ohne dabei auf Pensionsbezüge, Arbeitslosenansprüche und Ansprüche aus der Krankenversicherung verzichten zu müssen.
Ab 2004 gelten dabei neue Bestimmung: So können Frauen 2004 ab dem Alter von 50 ½ und Männer ab 55 ½ Jahren ihre Arbeitszeit auf 40% bis 60% der bisherigen Normalarbeitszeit verringern. Das mögliche Antrittsalter wird dabei ab 2004 jährlich um ein halbes Jahr angehoben.
Sie erhalten vom Dienstgeber aufgrund einer Vereinbarung bzw. Regelung im Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung einen Lohnausgleich der mindestens 50% des Differenzbetrags zur Lohnhöhe bei Normalarbeitszeit beträgt. Die SV-Anteile für Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung werden in der bisherigen Höhe vom Dienstgeber weiterbezahlt. Die Höhe der Abfertigung wird ebenfalls von der Arbeitszeit vor der Herabsetzung berechnet, wobei allfällige Lohnerhöhungen berücksichtigt werden müssen. Das Arbeitsmarktservice (AMS) trägt ab 2004 nur noch 50% der zusätzlichen Kosten der Dienstgeber für den Lohnausgleich und die Dienstnehmer- bzw. Dienstgeberbeiträge. Für alle vor dem 1.1.2004 abgeschlossenen Altersteilzeitvereinbarungen werden noch zwischen 70% und 80% dieser Kosten vom AMS übernommen.
Im April 2002 übten rund 14.300 Personen Altersteilzeit aus (ÖGB Nachrichtendienst 2002).

Elternteilzeit

Problematisch war bislang in Österreich im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit als Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf das Fehlen eines echten Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit sowohl im Arbeitszeitrecht als auch im Zusammenhang mit Betreuungspflichten. Das Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern war bisher nur auf Vereinbarungsebene mit einer Klagemöglichkeit für ArbeitnehmerInnen und gekoppelt an die Inanspruchnahme einer Karenz bis zum Ende des 4. Lebensjahres des Kindes möglich. Darauf aufbauend wurde im Mai 2004 im Parlament das Recht auf Teilzeit für Eltern beschlossen, dass mit dem Stichtag 1. Juli 2004 in Kraft treten wird.

In diesem Gesetz ist nun ein Recht auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern bis zum 7. Geburtstag ihres Kindes vorgesehen, sofern sie die Anspruchsvoraussetzung von einer Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens 3 Jahren erfüllen und in einem Betrieb mit mehr als 20 MitarbeiterInnen beschäftigt sind. Die Novelle gilt für Eltern, deren jüngstes Kind nach dem Inkrafttreten geboren werden wird. Ist dies nicht der Fall, muss sich zumindest ein Elternteil zum Zeitpunkt des Inkrafttretens in Karenz, Teilzeitkarenz oder in der Schutzfrist nach der Geburt befinden.

Die Ausgestaltung im Detail beinhaltet ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung und ermöglicht eine gleichzeitige Inanspruchnahme beider Elternteile. Dabei kann jeder Elternteil jeweils nur einmal ohne Unterbrechung mit einer Mindestdauer von drei Monaten das Recht auf Teilzeit in Anspruch nehmen. Ein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht dabei bis zum 4.

Geburtstag des Kindes; danach besteht lediglich ein Motivkündigungsschutz, der vor einer ausdrücklichen Entlassung aufgrund der Ausübung der Teilzeitbeschäftigung schützt.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Bei Nichteinigung kann der Arbeitgeber auf seine vorgeschlagenen Teilzeitbedingungen beim Arbeits- und Sozialgericht klagen und bekommt dann Recht, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen der ArbeitnehmerIn überwiegen. Die Beschäftigte muss mit dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung bis zum positiven Ausgang des Verfahrens abwarten und ist während des Verfahrens kündigungsgeschützt[1].

Wesentliche Verbesserungen zur früheren Situation ist die Umkehrung der Klagerollen und die geforderte genaue Interessensabwägung bei der richterlichen Entscheidung.

Unabhängig von der Betriebsgröße besteht unverändert bis zum 4. Geburtstag des Kindes die Möglichkeit, Teilkarenz zu vereinbaren auch für Beschäftigte von Betrieben bis 20 MitarbeiterInnen, jedoch gibt es bei dieser Variante keinen Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung. Bei Nichteinigung muss die ArbeitnehmerIn in diesen Fällen allerdings eine Klage auf Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung einbringen. Für Betriebe bis 20 MitarbeiterInnen ist in der Regierungsvorlage eine sogenannte „finanzielle Beihilfe für Kleinbetriebe" vorgesehen. Diese Beihilfe dient der Abgeltung erhöhter Aufwendungen, die dem Betrieb durch die Einführung von Teilzeitarbeit für betreuende Eltern von Kleinkindern entstehen und soll Anreiz für Kleinunternehmen zur Schaffung von Teilzeitmöglichkeiten für Eltern sein.

Besonders positiv an der Gesetzesnovelle ist - im Sinne einer geschlechtergerechten Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit - die Möglichkeit der gleichzeitigen Inanspruchnahme für beide Elternteile zu werten. Zudem ermöglicht die prinzipiell hohe Flexibilität des Ausmaßes und der Lage der Arbeitszeitreduktion eine im hohen Maße individuelle Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Berücksichtigung unterschiedlichster struktureller und familiärer Rahmenbedingungen.

Problematisch erscheint die Anspruchsvoraussetzung bezüglich der Betriebsgröße: angesichts der österreichischen Unternehmensstruktur mit ihrer Vielzahl an Klein- und Kleinstbetrieben hat diese eine starke Einschränkung der Anzahl der Anspruchsberechtigten zur Folge. Zusätzlich bezieht sich der im Gesetz bezüglich der MitarbeiterInnenzahl angewandte Betriebsbegriff auf Arbeitsstätten, die eine organisatorische Einheit bilden. Eine rechtsdogmatische Auslegung ist diesbezüglich nicht möglich, d.h. inwiefern es sich bei einer einzelnen Filiale um einen eigenständigen Betrieb im Sinne des Gesetzes handelt, muss einzelfallbezogen entschieden werden.

Die Betriebszugehörigkeitsdauer fungiert als weiterer Ausschließungsgrund, der allerdings dadurch entschärft wird, dass eine Karenz und die 8 Wochenschutzfrist nach der Geburt auf die Dauer angerechnet wird.

Ein weiterer Problembereich liegt in der Verzögerung der Ausübung der Elternteilzeit, die bei Einleitung eines Verfahrens beim Arbeits- und Sozialgericht für die Dauer des Verfahrens auftritt. Diese Verzögerung kann Beschäftigte mit Betreuungspflichten bei der Ausübung ihrer Beschäftigung vor erhebliche Schwierigkeiten stellen.

3.2.2 Nutzung

In dem folgenden Abschnitt soll näher beleuchtet werden, wie und in welchem Ausmaß Teilzeitarbeit in Österreich und in anderen EU- Staaten beansprucht wird und wie sich die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit in den letzten Jahrzehnten in Österreich entwickelte.
Im Detail sollen das Geschlecht, das Alter und das Vorhandensein von Kinderbetreuungspflichten bei der Nutzung von Teilzeitarbeit berücksichtigt werden.

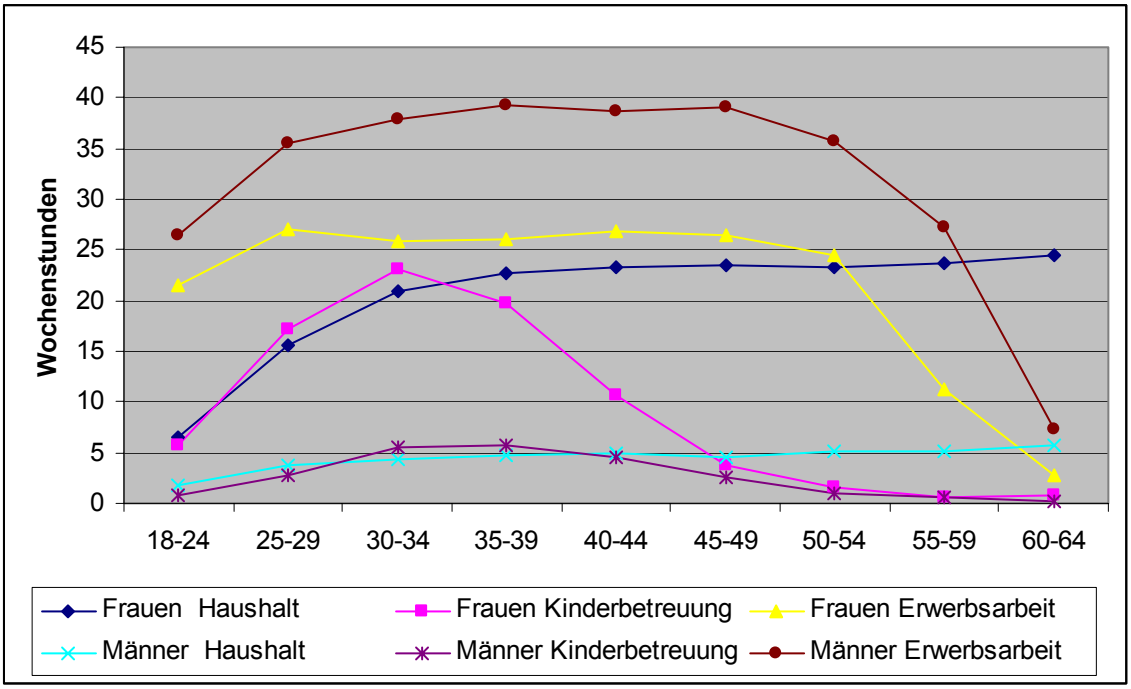
[1] Regierungsvorlage: Wien, 13.2.2004

Die in den folgenden Abschnitten angeführten Daten zur Teilzeitbeschäftigung beinhalten mit einer Ausnahme die geringfügige Beschäftigung; darauf wird im konkreten Fall gesondert hingewiesen. Auf die aktuellen Zahlen zu den geringfügig Beschäftigten wird weiter unten eingegangen.
Insgesamt waren im Jahr 2002 19,1 % aller unselbständig Erwerbstätigen teilzeitbeschäftigt inkl. geringfügig Beschäftigte (Statistik Austria 2003). Bei Frauen betrug dieser Anteil 36,7% und bei Männer 4,3%. Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Verteilung *innerhalb* der Teilzeitbeschäftigten zeigt sich, dass der weit überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftgiten weiblich ist (2002: 85,1%).
Die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten geht im Gegensatz zum wachsenden Bereich der Teilzeitjobs sowohl bei Männern als auch bei Frauen seit 1995 zurück (Bergmann et al. 2003). Bei einer gesonderten Betrachtung der Entwicklung im Bereich der geringfügigen Beschäftigung zeigt sich, dass auch diese Arbeitszeitform weiblich und in absoluten Zahlen im Steigen begriffen ist: vom Jahr 2000 bis 2002 steigerte sich die Anzahl dieser Beschäftigungsverhältnisse von 196.500 auf insgesamt 211.600. Wobei in beiden Jahren 72% davon Beschäftigungsverhältnisse von Frauen waren.

Ausmaß der bezahlten und unbezahlten Arbeit nach Geschlecht in Österreich

Abbildung 2 soll vorerst die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern in Österreich aufzeigen, dabei wird die durchschnittliche geleistete Wochenarbeitszeit für die drei Bereiche Haushalt, Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit nach Geschlechter und Altersgruppen getrennt dargestellt wird.

Abbildung 2: Durchschnittlich geleistete unbezahlte und bezahlte wöchentliche Arbeitszeit nach Alter und Geschlecht 2002



Quelle: MZ Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege 2003

Männer üben demnach bis zum 60. Lebensjahr weit mehr bezahlte Arbeit aus als unbezahlte: zwischen 35 und 40 Stunden wöchentlich wird von Männern durchschnittlich in Erwerbsarbeit verbracht, während für Kinderbetreuung und Haushalt jeweils maximal 5 Stunden pro Woche aufgebracht werden. Das Ausmaß an unbezahlter Arbeit bleibt dabei zwischen 18 und 64 Jahren weitgehend konstant.
Auch bei Frauen nimmt Erwerbsarbeit in Wochenstunden gemessen mit 25–30 Stunden über die Altersgruppen hinweg den größeren Teil der Arbeitszeit als Kinderbetreuung und auch als Haushalt ein. Summiert man allerdings das Stundenausmaß von Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit, so zeigt sich, dass Frauen wöchentlich durchschnittlich mehr unbezahlte als bezahlte Arbeit leisten. Auch gibt es bei Frauen deutliche Unterschiede bezüglich des Ausmaßes an geleisteter Kinderbetreuung in den

jeweiligen Altersgruppen: am meisten Zeit wird in der Altersgruppe der 30- 34jährigen mit fast 25 Stunden pro Woche für die Betreuung der Kinder aufgebracht. Aber auch in der Gruppe der 40- 44 Jährigen wenden Frauen noch mehr als 10 Stunden wöchentlich für Kinderbetreuung auf. Danach sinkt das Ausmaß auf jenes der Männer (unter 5%) ab.
Ab dem Alter von 25 Jahren wächst die Differenz zwischen den Geschlechtern stark an: von da an sind Frauen mehr als 20 Stunden wöchentlich im Haushalt tätig und unterscheiden sich damit sehr stark von den Männern die kaum über eine Beteiligung von 5 Wochenstunden hinauskommen.
Damit reduzieren Frauen ab 25 deutlich ihren Anteil an Erwerbsarbeit zu Gunsten von Kinderbetreuung und Haushaltsführung.
Vergleicht man die Summen der geleisteten Wochenarbeitszeit von Männern und Frauen über das gesamte Erwachsenenalter hinweg (18- 84 Jahre und älter), so zeigt sich, dass Frauen mit durchschnittlich 45 Stunden wöchentlich wesentlich mehr an Arbeit verrichten als Männer, die durchschnittlich 35 Stunden arbeiten (Statistik Austria 2003a).

Entwicklung der Teilzeitquoten in Österreich von 1975 bis 2002

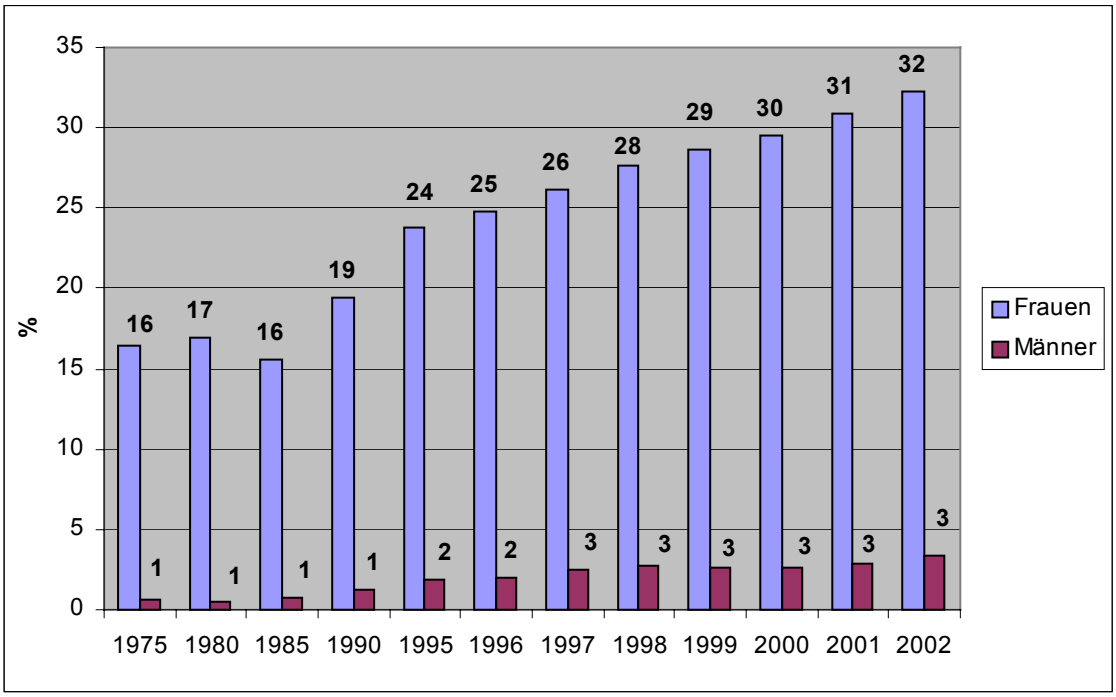
Im Laufe der 90er Jahre gewann Teilzeitbeschäftigung in den westlichen Industrienationen in der Diskussion um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine immer größere Bedeutung. In diesem Zeitraum nahm die Zahl der „Betroffenen" besonders stark zu. In Teilzeitarbeit befinden sich fast überwiegend Frauen, während für Männer nach wie vor die durchgängige Vollerwerbsbiographie die Regel ist. Im folgenden Abschnitt soll näher beleuchtet werden, wie sich die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit in den letzten Jahrzehnten in Österreich entwickelt hat.

Insgesamt waren im Jahr 2002 19,1% aller unselbständig Erwerbstätigen teilzeitbeschäftigt. Bei dieser Berechnung sind geringfügig Beschäftigte inkludiert und als Teilzeitbeschäftigung wird jede unselbständige Beschäftigung im Ausmaß von 1 bis 35 Wochenstunden gewertet. Demnach betrug die Teilzeitquote bei Frauen 2002 36,7% und bei Männern 4,3%. Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Verteilung *innerhalb* der Teilzeitbeschäftigten zeigt sich, dass der weit überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten weiblich ist (2002: 85,1%)[2]. Im Gegensatz zum wachsenden Bereich der Teilzeitjobs geht die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten sowohl bei Männern als auch bei Frauen seit 1995 zurück[3].

Einen Überblick über die Entwicklung der Teilzeitquoten nach Geschlecht in der Gruppe der unselbständig Erwerbstätigen in den letzten drei Jahrzehnten bietet Abbildung 3, wobei zur besseren Vergleichbarkeit der Teilzeitquoten über die Jahrzehnte das Lebensunterhaltskonzept[4] angewandt wurde.

[2] Statistik Austria 2003
[3] vgl. Bergmann et al. 2003
[4] 1975- 1983: unselbständig Erwerbstätige mit einer Normalarbeitszeit von 14 bis 36, 1984- 1990: 13 bis 35, seit 1991: 12 bis 35 Wochenstunden.

Abbildung 3: Entwicklung der Teilzeitquoten bei unselbständig Beschäftigten nach Geschlecht von 1975- 2002 (Lebensunterhaltskonzept)



Quelle: Statistik Austria 2002, Statistik Austria 2003

In dieser Darstellung zeigt sich, dass die Quote der teilzeitbeschäftigten Frauen von 1975 bis 2002 stetig anstieg und sich in diesem Zeitraum verdoppelte (von 16,4% auf 32,3%). Der rasante Anstieg der weiblichen Teilzeitbeschäftigung zeichnet sich allerdings erst ab Mitte der 80er Jahre ab: von 1975 bis 1985 blieb deren Anteil an den weiblichen Beschäftigten relativ konstant (16,4% auf 15,6%). Der Anstieg der weiblichen Teilzeitquote ging mit einer generell steigenden Frauen- und vor allem Müttererwerbstätigkeit einher, was die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung als Mittel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf verdeutlicht[5]. Bei den Männern stieg der Anteil an Teilzeitkräften in den letzten 25 Jahren von 0,6% auf 3,4 %, was zwar hohe Steigerungsraten, jedoch auf niedrigem Niveau, impliziert. Damit zeichnet sich noch kein echter Wandel weg von der typischen männlichen Vollerwerbsbiographie ab.

Überblick über die Teilzeitquoten der EU- 25

Österreich liegt hinsichtlich der Entwicklung der Frauenerwerbssituation ganz im Trend der EU- 15: Auch hier kam es zu einer raschen Zunahme der (weiblichen) Teilzeitarbeitskräfte in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten. Die Bandbreite der Teilzeitquoten in den verschiedenen Ländern ist dabei einigermaßen hoch.

Abbildung 4 macht die geschlechtsspezifische Dimension von Teilzeitarbeit in den EU- 25 deutlich: so zeigt sich, dass in allen Staaten die weibliche Teilzeitquote über jener der Männer liegt, allerdings ist die Differenz innerhalb der EU- 15 stärker ausgeprägt als in den neuen Staaten.

Im EU- 15- Durchschnitt waren im Jahr 2002 rund ein Drittel der weiblichen Erwerbsbevölkerung teilzeitbeschäftigt (34%); bei den Männern waren es rund 7%. Österreich lag im Jahr 2002 bei den Frauen über dem EU- 15 Durchschnitt (36%) und bei den Männern darunter (5%).

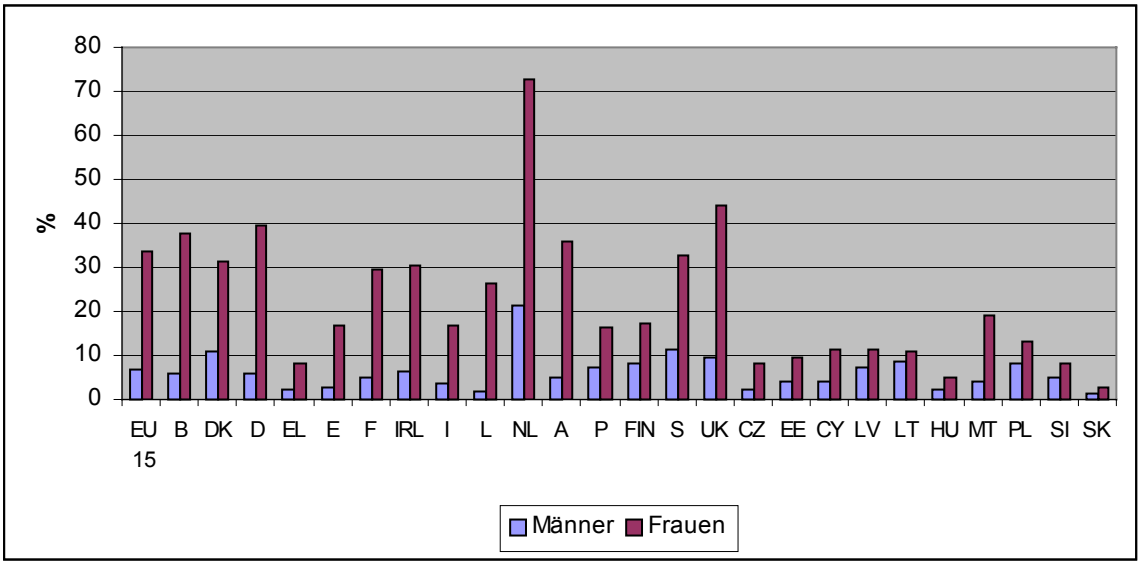
Die bei weitem größte Verbreitung von Teilzeitarbeit gibt es in den Niederlanden: 73% der dort erwerbstätigen Frauen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei den Männern sind es 22%. Angesichts dieser Zahlen kann kaum mehr von „atypischer" Beschäftigung die Rede sein. Großbritannien und Deutschland liegen an 2. bzw. 3. Stelle bei der Verbreitung von Teilzeitarbeit unter den weiblichen Beschäftigten mit Quoten von 44% bzw. 40%. Den höchsten Anteil an

[5] Vgl. Dörfler 2003

männlicher Teilzeitarbeit weisen nach den Niederlanden Schweden und Dänemark mit jeweils rund 11% auf.
Die bei weitem geringste Verbreitung weiblicher Teilzeitarbeit weist Griechenland mit 8%, gefolgt von Portugal (16%) und Italien, Finnland und Spanien mit jeweils 17% auf. Damit zeigt sich bei der Verbreitung weiblicher Teilzeitbeschäftigung ein Nord- Südgefälle (mit Ausnahme von Finnland). Spanien, Italien und Griechenland sind zudem jene Staaten mit den geringsten Frauenerwerbsquoten (EUROSTAT 2002). Hier lässt sich ein Zusammenhang zwischen niedrigen Teilzeitquoten und einer niedrigen Frauenerwerbsquote vermuten, was die Bedeutung von Teilzeitarbeit als Alternative zur völligen Erwerbslosigkeit von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten bestätigen würde. Die Staaten Finnland und Portugal mit ihren relativ hohen Frauenerwerbsquoten sprechen wiederum gegen diesen Zusammenhang.

In den zehn neuen EU- Staaten ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten vor allem unter den Frauen nicht in selben Ausmaß verbreitet, wie in den EU- 15- Staaten. Unter den weiblichen Beschäftigten erreicht Malta mit rund 19% und bei den Männern Litauen mit rund 9% den höchsten Wert. Damit ist die Differenz im Erwerbsausmaß zwischen den Geschlechter in den „neuen" EU-Staaten weit geringer als in den EU- 15.

Abbildung 4: Teilzeitquoten nach Geschlecht EU 25, 2002

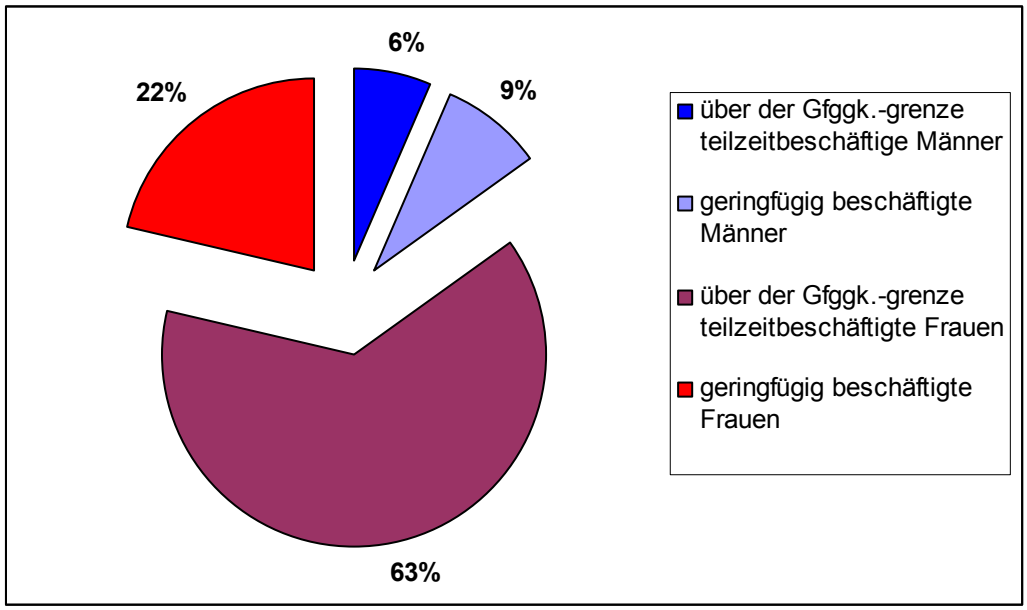


Quelle: EUROSTAT, Statistik kurz gefasst Thema 3- 16 und 15 /2003
Legende: B= Belgien, DK= Dänemark, D= Deutschland, EL= Griechenland, E= Spanien, F= Frankreich, IRL= Irland, I= Italien, L= Luxemburg, NL= Niederlande, A= Österreich, P= Portugal, FIN= Finnland, S= Schweden, UK= Großbritannien, CZ= Tschechien, EE= Estland, CY= Zypern, LV= Lettland, LT= Litauen, HU= Ungarn, MT= Malta, PL= Polen, SI= Slowenien, SK= Slowakei

Teilzeitbeschäftigte nach Arbeitszeitausmaß und Geschlecht in Österreich

In Abbildung 5 ist die Zusammensetzung der österreichischen Teilzeitbeschäftigten dargestellt, wobei nach Geschlecht und geringfügig Beschäftigten unterschieden wird.

Abbildung 5: Zusammensetzung der Teilzeitbeschäftigten nach Ausmaß der Beschäftigung und Geschlecht 2002



Quelle: ISSIS Datenbank; Statistik Austria 2003

Den größten Anteil an den österreichischen Teilzeitbeschäftigten haben weibliche über der Geringfügigkeitsgrenze Teilzeitbeschäftigte mit 63%. Die 2. größte Gruppe sind weibliche geringfügig Beschäftigte (22%). 9% sind schließlich Männer mit einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis und den kleinsten Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten bilden Männer mit einer Teilzeitbeschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze (6%).

Teilzeitquoten von Müttern mit und ohne Partner in Österreich

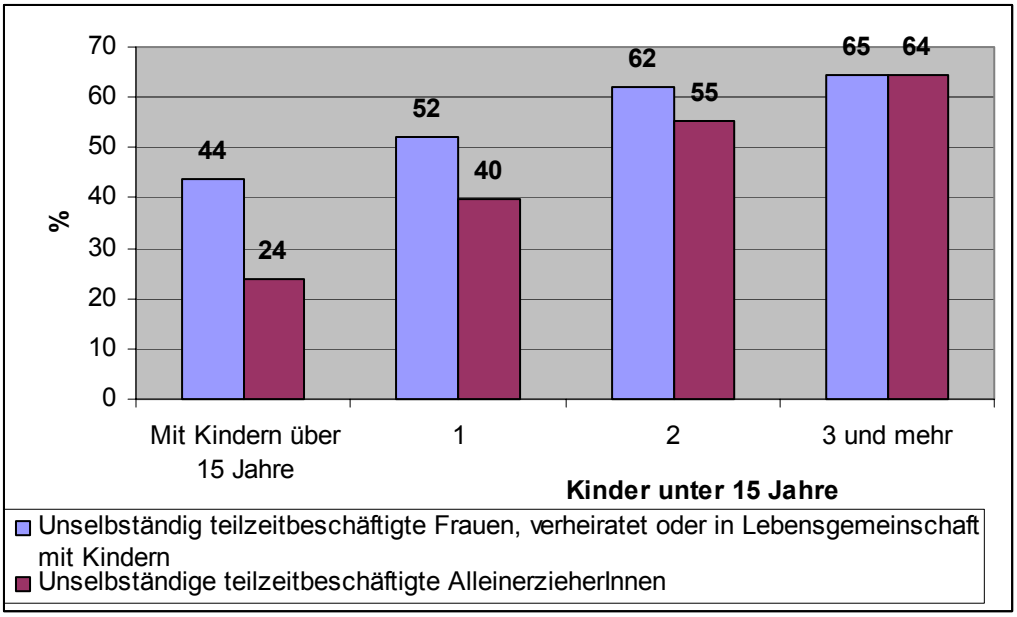
Die nächste Abbildung soll den Zusammenhang zwischen weiblicher Arbeitszeitreduktion und Kinderbetreuungspflichten noch verdeutlichen, indem das Ausmaß von Teilzeitbeschäftigung nach der Anzahl von Kindern unter 15 Jahren aufgezeigt wird. Dabei werden Frauen in Partnerschaften und Alleinerzieherinnen nach der Anzahl der Kinder vergleichend dargestellt. Zusätzlich ist links in der Graphik die Teilzeitquote von allen Frauen dargestellt, deren Kindern schon älter als 15 Jahre sind.

Auf den ersten Blick ist deutlich zu erkennen, dass mit der Anzahl der Kinder der Anteil der Vollzeitbeschäftigten sinkt: dies gilt für alle Mütter, unabhängig davon ob sie in einer Partnerschaft leben oder nicht. Inwieweit Frauen ihre Erwerbstätigkeit überhaupt aufgeben ist hier allerdings gar nicht berücksichtigt.

Mit der Anzahl der Kinder verringert sich auch der Unterschied in den Arbeitszeitarrangements zwischen Alleinerzieherinnen und anderen Müttern: Alleinerzieherinnen mit einem Kind sind zu 40% teilzeitbeschäftigt, bei den Mütter in Ehe oder Lebensgemeinschaft sind es 52%. Sind drei oder mehr Kinder unter 15 Jahren zu betreuen, so gibt es kaum einen Unterschied im Ausmaß der Erwerbstätigkeit zwischen erwerbstätigen Alleinerzieherinnen und anderen erwerbstätigen Müttern (64% vs. 65%).

Ist das jüngste Kind älter als 15 Jahre, so sinkt die Teilzeitquote in beiden Gruppen ab: nur noch 24% der erwerbstätigen Alleinerzieherinnen und 44% der Frauen, die in Partnerschaften leben sind teilzeitbeschäftigt. Partnerschaftlich gebundene und damit ökonomisch besser abgesichertere Frauen sind somit auch nach der Phase der intensiven Kinderbetreuung zu einem weit höherem Anteil teilzeitbeschäftigt als Alleinerzieherinnen. Somit führt das Vorhandensein eines Partners eher dazu, dass Frauen aufgrund der finanziell günstigeren Situation die Erwerbstätigkeit stärker einschränken und nicht dazu, dass Frauen aufgrund einer Entlastung durch die stärkere Präsenz der Väter in einem höheren Ausmaß einer Erwerbstätigkeit nachgehen können.

Abbildung 6: Teilzeitquote bei Frauen mit Kindern, nach Anzahl der Kinder unter 15 Jahre und mit Kindern über 15 Jahre - 2000



Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 2000

3.2.3 Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbs- und Familienleben

Wie im vorangegangenen Abschnitt schon deutlich wurde, schafft Teilzeitarbeit für einen beachtlichen Teil der österreichischen Frauen die Möglichkeit trotz dem Vorhandensein von Kinderbetreuungspflichten erwerbstätig zu sein. Betrachtet man die Motive der Österreicherinnen eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben, so wird diese Annahme bestätigt: Die subjektiven Gründe eine Teilzeitbeschäftigung anzunehmen, variieren nach bestimmten Merkmalen. Hier sollen die Motive nach dem Geschlecht der TeilzeitarbeiterInnen unterschieden werden: Tabelle 1 zeigt deutlich auf, dass insgesamt rund 60% aller teilzeitarbeitenden Frauen als Begründung für Teilzeitarbeit familiäre Gründe angeben. Damit ist die Familie für den überwiegenden Teil der Frauen das Motiv für Teilzeitarbeit. Am zweithäufigsten wird „will keine Vollzeitbeschäftigung" (20%) genannt.
Teilzeitarbeit bei Männern ist mit 26% ebenfalls am häufigsten familiär motiviert, wenn auch nicht der überwiegende Teil der Männer wegen der Familie in Teilzeit arbeitet. Beinahe genauso oft arbeiten Männer mit reduzierter Arbeitszeit, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung wollen (25%). Auch Ausbildung ist mit 14% ein wichtiges Motiv für teilzeitarbeitenden Männer.

Tabelle 1: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Motiven 2002

		Motive für Teilzeitbeschäftigung in Prozent				
	Teilzeitbe-schäftigte absolut in 1000	*wegen Ausbildung*	*keine VZ-Beschäftigung gefunden*	*familiäre Gründe*	*will keine VZ Beschäftig-ung*	*andere Gründe (z.B.: Krankheit)*
Frauen	598,6	4	9	60	20	8
Männer	105,5	14	12	26	25	22

Quelle: Statistik Austria 2003; eigene Berechnungen ÖIF-SD

Insgesamt ist Motivation von Männern weit heterogener als die der Frauen, die sich zum überwiegende Mehrheit aus familiären Gründen für eine Arbeitszeitreduktion entschließen.

Die Wahl von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung sind für die Mehrheit der Frauen ein Ausdruck des Bedürfnisses nach mehr Zeitsouveränität im Zusammenhang mit Haushalts- und Kinderbetreuungspflichten sowie bei Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen. Das Ausmaß an

Familienzeit ist für Teilzeitbeschäftigte in der Regel größer, ebenso die Koordinationsmöglichkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Allerdings hängt Letzteres auch von der Lage der Arbeitszeit ab. So wird häufig exzessive Flexibilisierung der Arbeitszeit im Bereich der niedrig qualifizierten Teilzeitjobs betrieben. Dabei wird die Arbeitszeit und/oder der Arbeitsort für die Beschäftigten mit Unterbrechungen über den ganzen Tag verstreut. Folge dieser Form der Flexibilisierung ist die totale Verfügbarkeit der Beschäftigten. Beispielsweise muss ein 4-5 Stunden Arbeitstag in einem Zeitraum von 12 Stunden abgeleistet werden, wodurch auch ausgedehnte Wegzeiten entstehen. Diese Auswüchse an einseitiger Flexibilität kommen gehäuft im Handel vor, wo Beschäftigte beliebig zu Spitzenzeiten und an stark frequentierten Orten auf Abruf anwesend sein müssen. Diese Formen der Teilzeitbeschäftigung können kaum förderlich für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein, da sie sich schlecht mit Öffnungszeiten von Schule und Kinderbetreuungseinrichtungen koordinieren lassen und die Betroffenen aufgrund des hohen Organisationsaufwandes völlig ‚auspowert'. Teilzeitarbeit zeigt sich somit in einem besonders negativem Licht, wenn sie von der Arbeitgeberseite her ausschließlich zu Rationalisierungszwecken genutzt wird. Wiederum im Dienstleistungssektor wird Arbeitszeitverkürzung zudem häufig zur *Arbeitsverdichtung* genutzt (Frauenbüro der Stadt Wien 1999), d.h. es muss in kürzerer Zeit dieselbe Arbeit geleistet werden. Dies erhöht naturgemäß das Ausmaß an arbeitsbedingtem Stress für die Teilzeitbeschäftigten.

Wesentliche positive Effekte für die ArbeitnehmerIn scheinen sich durch Teilzeitarbeit in der Regel aber durchaus zu ergeben: so gaben in einer Studie von Reiterer (1997) rund ein Drittel der befragten Frauen kurz nach dem Ablauf ihrer Karenz an, dass sich die Arbeitszeitgestaltung im Gegensatz zu ihrer Erwerbssituation vor der Karenz verbessert habe, wohingegen nur knapp 2% eine Verschlechterung empfanden. Diese hohe Zufriedenheit führt Reiterer auf den hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter den Wiedereinsteigerinnen zurück (Reiterer 1997:45). Eine Studie der Arbeiterkammer Niederösterreich (2002) bestätigt dies ebenfalls: so wiesen darin Frauen eine wesentlich höhere Arbeitszufriedenheit auf als Männer. Dies wird von den Autoren der Studie ebenfalls auf die geringere Arbeitszeit der Frauen zurückgeführt. Allerdings interpretieren sie die höhere Zufriedenheit der Frauen als - in gewissem Sinne - resignativ: vielfach seien Mütter froh überhaupt einen Job zu finden, der irgendwie mit der Kinderbetreuung vereinbar ist (AK Niederösterreich 2002).
Durch ein geringeres Ausmaß an Arbeitszeit kann prinzipiell die Belastbarkeit der betreuenden Person für das Familienleben erhöhen, was prinzipielle Chancen auf eine höhere Qualität der Familienzeit zulässt.

Neben der Vielzahl an genannten Chancen, die Teilzeitarbeit als eine Form atypischer Beschäftigung in bestimmten Lebensphasen bietet, gibt es insgesamt negative Auswirkungen auf soziale und materielle Teilhabechancen der Betroffenen (Talos 2001: 27).
So herrscht Teilzeitarbeit, wie schon weiter oben dargestellt, noch immer in niedrig qualifizierten und schlecht bezahlten Tätigkeiten vor, insbesondere im Handel für niedrig und im Rahmen von Hilfstätigkeiten. Demgegenüber fehlen Teilzeitstellen im höher qualifiziertem Bereich.
Zudem gibt es für Teilzeitbeschäftigte nur geringere Aufstiegsmöglichkeiten, u.a. weil Teilzeitbeschäftigte bei der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen benachteiligt werden. Frauen lösen demnach mit dem Schritt in die Teilzeitbeschäftigung das Vereinbarkeitsdilemma häufig mit den Folgen einer Dequalifizierung und eines Karriererückschlags, woraus sich weitreichende und unmittelbare finanzielle Einbußen ergeben (Bundesministerium für Jugend, Umwelt und Familie 1999: 118). Unmittelbare Einbußen ergeben sich durch die Arbeitszeitreduktion selbst, während längerfristig die geringeren Karrierechancen auch die Gehaltsentwicklung bremsen. Zudem sind Teilzeitbeschäftigte bei der Überstundenabgeltung einkommensdiskriminiert, da eine Überstundenabgeltung erst ab der Überschreitung der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit erfolgt.[6] In der Untersuchung von Reiterer (1997) gaben rund 20% der befragten Frauen nach ihrem Wiedereinstieg in den Erwerb an, in ihren Aufstiegschancen und ihrem Einkommen eine Verschlechterung zu erleben (Reiterer 1997:45).
Auch in dem Zwischenbericht zur Studie ‚Was Frauen wünschen' von der AK- NÖ (2002) zeigte sich, dass Frauen im Gegensatz zu Männern vielfach unzufrieden sind mit ihren Aufstiegs- und

[6] Bei einem darunter liegenden Stundenausmaß spricht man von Mehrarbeit und nicht von Überstunden.

Karrierechancen, wobei sich dies besonders intensiv bei den im Handel Beschäftigten äußerte, wo Teilzeitarbeit sehr stark verbreitet ist.

Es gibt zwar eine Reihe von teilzeitarbeitsuchenden Müttern, umgekehrt ist die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung nicht immer freiwillig. Unfreiwillige Teilzeitarbeit findet sich in bestimmten Branchen, wie im Handel, wo Teilzeitarbeit beinahe die Regel geworden ist und wo ein Umstieg auf Vollzeitbeschäftigung, aufgrund ökonomischer Motive der Unternehmen - wie die Verringerung von Kosten durch den Entfall von Überstundenabgeltung - häufig verwehrt wird. Andererseits fehlen im Bereich qualifizierter Tätigkeiten die Möglichkeiten Arbeitszeit aufgrund von Kinderbetreuungspflichten zu reduzieren. Dies erschwert den Wiedereinstieg für viele hochqualifizierte Frauen und zwingt sie häufig einen schlechter gestellte Job anzunehmen.
Welche Merkmale qualifizierte Teilzeitbeschäftigung auszeichnet, damit haben sich Bergmann et. al. (2003) in ihrer Studie zur qualifizierten Teilzeitbeschäftigung in Österreich auseinandergesetzt. Dabei wurde qualifizierte Teilzeitbeschäftigung über folgende Merkmale definiert:

- unbefristetes Beschäftigungsverhältnis
- den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen entsprechend und hinsichtlich der Länge, Lage und Verteilung der Arbeitszeit selbstbestimmt,
- beinhaltet berufliche Aus- und Weiterbildung,
- Weiterentwicklung bzw. Aufstiegsmöglichkeit,
- bietet ein individuell existenzsicherndes Erwerbseinkommen,
- stellt die Einbindung in den formellen/informellen betrieblichen Informationsfluss sicher
- umfasst eine dem Qualifikationsniveau entsprechende Tätigkeit

Weiters nennen Bergmann (et. al. 2003) folgende zentrale Rahmenbedingungen, die qualifizierte Teilzeitbeschäftigung ermöglichen und fördern:

- ein ausreichendes Angebot an leistbarer und bedarfsgerechter Kinderbetreuung
- eine geschlechtergerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit
- ein ausgebauter öffentlicher Sektor
- eine individuell, existenzsichernde Absicherung
- das Recht auf Teilzeitarbeit, sowie das Recht auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit
- Abbau von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden
- eine betriebliche Mitbestimmung und Interessensvertretung im Sinne der Teilzeitbeschäftigten

Für die Schaffung von qualifizierter Teilzeitarbeit wird hier unter anderem eine geschlechtergerechte Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit gefordert. Wie schon weiter oben erwähnt ist Teilzeitarbeit in ganz Europa derzeit jedoch weiblich dominiert. Garhammer (1994: 69) weist im Zusammenhang mit der dominant weiblichen Teilzeitbeschäftigung darauf hin, dass diese sowohl die geschlechtsspezifische Segmentierung der Arbeitsmärkte und die hohen Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern, als auch das Angewiesensein der Frauen auf den männlichen Haupterwerb reproduziere. Es bestehe die Gefahr, dass die Frau auf die Rolle der Dazuverdienerin reduziert und die Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern weiterhin zementiert wird, folgert Garhammer.
Somit bleibt ein stärkere Einbindung der Väter in die Kinderbetreuung für die Steigerung der Qualität weiblicher Arbeitsplätze eine unverzichtbare Forderung. Denn würden Männer wie Frauen gleichermaßen in bestimmten Lebensphasen dem Arbeitsmarkt nicht unbeschränkt zur Verfügung stehen, so könnte der mit Teilzeitarbeit einhergehenden Geschlechterrollenzementierung und Diskriminierung ein Riegel vorgeschoben werden.

Häufigstes Argument der Betroffenen gegen eine stärkere männliche Beteiligung an der unbezahlten Kinderbetreuung ist die in Österreich besonders große Einkommensdifferenz zwischen den Geschlechtern: im Jahr 1999 entsprach das durchschnittliche Fraueneinkommen 67% eines durchschnittlichen Männereinkommens (EIRO 2000), wobei die Tendenz steigend ist. Allerdings gibt es neben dem Hauptargument des höherem Einkommens noch andere Gründe, die Männer daran hindern, für ein mehr an Zeit mit den Kindern Arbeitszeit zu reduzieren. In der Evaluationsstudie zum Pilotprojektes ‚Kinderscheck in Deutsch Griffen und Feistritz/Gail' (Pfeiffer 2000) werden zusammengefasst folgende Punkte angeführt:

- das traditionelle Männerselbstbild als vollzeiterwerbstätigen Familienernährer
- Angst vor verminderte Karrierechancen
- Unverständnis auf Seite des Arbeitgebers, der Kollegen (vor allem in typischen Männerberufen) und des gesamten gesellschaftlichen Umfelds
- darausfolgende Jobverlustängste, vor allem in strukturschwachen Gebieten

3.2.4 Chancen auf Soziale Sicherheit

Generell partizipieren Teilzeitbeschäftigte in Österreich - mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten - am System der sozialen Sicherheit ebenso wie Vollzeitbeschäftigte und sind daher vollversichert. Dies gilt allerdings nicht für die Gruppe der sogenannten Scheinselbständigen, wie freie Dienstnehmer.
Geringfügig Beschäftigte sind von der Vollversicherung ausgenommen. Unter Vollversicherung versteht man die Pflichtversicherung in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung. Pflichtversichert sind geringfügig Beschäftigte nur in der Unfallversicherung, nicht in der Pensionsversicherung und in der Arbeitslosenversicherung. Es besteht für geringfügig Beschäftigte allerdings seit 1.1.1998 die Möglichkeit freiwillig einen Antrag auf Kranken- und Pensionsversicherung bei der Krankenversicherungsanstalt zu stellen und diese selbst zu bezahlen (Optionsmodell). Arbeitslosenversichert ist der/die geringfügig Beschäftigte allerdings auch dann nicht.

Regelmäßig geringfügig Beschäftigte haben allerdings Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Pflegefreistellung, Abfertigung und die in den meisten Kollektivverträgen festgelegten Ansprüche auf Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld).
Die Situation der Sozialen Sicherheit von geringfügig Beschäftigten ist aufgrund deren Ausgrenzung aus der Vollversicherung somit äußerst problematisch.
Allerdings gibt es auch für die übrigen Teilzeitbeschäftigten negative Auswirkungen auf die unterschiedlichen Bereiche der Sozialen Sicherheit. ArbeitnehmerInnenvertreterInnen raten daher vor allem von einer langfristigen Ausübung von Teilzeitarbeit ab, da im Falle von Alter, Krankheit und Arbeitslosigkeit Folgeprobleme im Bereich der sozialen Sicherheit auftreten können, wie:

- negative Auswirkungen auf die Höhe der zu erwartende Pension
- eine existenzbedrohende Situation im Falle von Arbeitslosigkeit
- geringe Unterstützung im Falle von (längerer) Krankheit

Talos (2001) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass Sozialstaaten mit universellen Leistungen und individuellen Ansprüchen im Falle von Alter und Krankheit für die neueren Entwicklungen am Arbeitsmarkt besser gerüstet seien, als erwerbsarbeitsorientierte Systeme, wie das österreichische, da sich die geringen Arbeitszeiten aliquot auf die Höhe der sozialen Leistungen auswirken (Talos 2001: 27).
Die Frage der Pensionshöhe ist angesichts der in der neuesten Pensionsreform vorgesehenen Verlängerung des Durchrechnungszeitraums für die Höhe der Pension gerade für Frauen mit umfangreichen Betreuungspflichten, die jahrelang in Teilzeit arbeiten, besonders problematisch geworden.
Auch für Alleinerziehende hat die Ausübung von Teilzeitarbeit einschneidende Konsequenzen: das geringe Einkommen hat noch gravierendere Auswirkungen auf die finanzielle Situation der Familie und der Frau als Individuum im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit und in der Pension, als in Familien mit zwei Einkommen.

Insgesamt ist aus der Sicht von ArbeitnehmerInnen mit Kindern Teilzeitbeschäftigung in jenen Lebensphasen vorteilhaft, in denen Kinder intensive Betreuung brauchen, da so der Kontakt zum Berufsleben aufrecht erhalten wird und auch eine Einbindung in das System staatlich geregelter sozialer Sicherheit sowie ein - wenn häufig auch nicht existenzsicherndes - eigenes Einkommen gewährleist ist. Zudem ist die Art der Ausübung der Teilzeitbeschäftigung ausschlaggebend für die Auswirkungen. In Verbindung mit einem etwas höheren Stundenausmaß und/oder bei höher qualifizierter Tätigkeit ließen sich die negativen Folgen jedenfalls weitgehend vermeiden.

3.2.5 Unternehmenssicht

Wie schon weiter oben erwähnt, ist Teilzeitarbeit in Österreich eher im niedrig qualifiziertem Bereich und im Dienstleistungssektor verbreitet. Besonders in diesen Bereichen wird Teilzeitarbeit, wie teilweise schon oben erwähnt, aus folgenden Gründen von Unternehmen forciert:

- Kostenersparnis, da keine Überstundenabgeltung erfolgen muss
- mit Teilzeitbeschäftigung lassen sich ungünstig gelegene Arbeitszeiten oder Belastungsspitzen, wie der frühe Morgen und der späte Abend, abdecken. Dadurch werden andererseits Leerstunden vermieden. Dies führt auf der Seite des Beschäftigten oft zur oben erwähnten unangenehmen Arbeitsverdichtung.

Weiters bietet Teilzeitarbeit bei der betrieblichen Planung mehr Spielraum (Frauenbüro 2001):

- das entstandene ‚mehr an Personal' erhöht die Ausfallssicherheit
- für Zeiten, in denen die Nachfrage sehr hoch ist, stehen mehr Personen zur Verfügung

Weiter Gründe, die für Teilzeitarbeit aus Unternehmenssicht sprechen wurden in einer Studie des deutschen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998 b) zum Themenbereich ‚Arbeitszeitverkürzung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf', die sich konkret mit Teilzeitarbeit bei Führungskräften befasste, aufgezeigt:

- Steigerung von Arbeitsmotivation und Zufriedenheit der MitarbeiterInnen
- Stärkere Bindung an den Betrieb
- Erhöhung der Arbeitsintensität und Selbstorganisation
- Ergebnisorientierung statt Aufstiegsorientierung

Im Bereich der höher qualifizierten MitarbeiterInnen reagieren Unternehmen hinsichtlich der Umsetzbarkeit von Teilzeitarbeit allerdings nach wie vor eher skeptisch. Dies betrifft besonders Führungskräften und auch den Bereich der ‚typische Männerberufe'. In der Studie von Bergmann et al. (2003) zeigte sich diesbezüglich, dass für ArbeitnehmerInnen zwar prinzipiell die Ausweitung von Teilzeitarbeit vorstellbar wäre, allerdings unter bestimmten Bedingungen, wie der Auftragslage, der Nachfrage der Beschäftigten und einer Erhöhung der Flexibilisierung. Einer Arbeitszeitreduktion eher abgeneigt sind die ArbeitgeberInnen allerdings im höher oder hochqualifiziertem Bereich. Als Hinderungsgründe auf Unternehmensseite für die Ausweitung von Teilzeitarbeit wurden teils bei Bergmann et al. (2003) und teils in einer Studie des Arbeitsmarktservice Niederösterreich (1997) folgende Punkte eruiert:

- Sorge vor einer Steigerung der Personalkosten; vor allem der Anstieg der Personalnebenkosten und der personengebundenen Sozialleistungen
- Größere Aufwand in der Verwaltung und in der Arbeitsvorbereitung
- Höhere Kosten für die Weiterbildung
- Steigen des Anteils der Besprechungs- und Koordinationszeiten an der Gesamtarbeitszeit, um den Informationsfluss und die Kommunikation bei Teilzeitbeschäftigten sicherzustellen
- Betrieb ist zu klein
- Probleme bei der Optimierung von KundInnenkontakten
- Fehlendes Interesse an Teilzeitarbeit bei den qualifizierten ArbeitnehmerInnen, hier besonders bei Männern

3.2.6 Beurteilung im Überblick

Teilzeitarbeit	
Kriterien der Wirksamkeit	Bewertung
Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben	
Koordinationsmöglichkeiten von Erwerbs- und Betreuungsaufgaben	+/-
Ausmaß an Familienzeit	+
Qualität der Familienzeit	+
Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben	
Aufstiegsmöglichkeiten	-
Chancen auf ein existenzsicherndes Einkommen	-
Berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	-
Chancen auf Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress	+/-
Ausmaß an Sozialer Sicherheit	
Pensionsanspruch	-
Ansprüchen im Fall von Arbeitslosigkeit	-
Ansprüchen im Fall von Krankheit	-
Unternehmenssicht	
Chancen auf Unternehmensseite	+/ -

4 Maßnahmen zum Arbeitsort

4.1 Der Wohnort als Erwerbsarbeitsort

4.1.1 Beschreibung

Die Arbeit von zu Hause aus war ursprünglich Bestandteil einer Übergangsform zwischen bäuerlicher bzw. Handwerkerlebensweise und jener der lohnabhängigen Arbeiter und Angestellten des industriellen Zeitalters (Sieder 1987). Die heutige Form der Heimarbeit ist in Österreich im Heimarbeitsgesetz geregelt. Als Heimarbeiterin gilt, wer:

- nicht gewerbetreibend ist
- in der eigenen Wohnung oder einer selbstgewählten Arbeitsstätte
- im Auftrag und Rechnung von anderen
- Waren bearbeitet, verpackt (auch kuvertieren) oder verarbeitet (AK Wien 1999)

In den letzten beiden Jahrzehnten trat die Erwerbsarbeit von zu Hause aus als Teleheimarbeit über die Revolution der Kommunikationstechnologien im verstärkten Ausmaß auf. Diese ist allerdings nicht im Heimarbeitsgesetz geregelt und unterliegt generell keinen eigenen Bestimmungen.

In diesem Abschnitt wird grundsätzlich auf drei Formen, bei denen der Wohnort gleich Erwerbsarbeitsort ist, fokussiert:

- isolierte Teleheimarbeit
- alternierende Telearbeit
- die Arbeit von zu Hause aus ohne die Verwendung technischer Geräte

Unter isolierter Teleheimarbeit versteht man, dass der/die ArbeitnehmerIn die Arbeitszeit mit Hilfe neuer Kommunikationstechnologien, wie Internet, Fax aber auch Telefon ausschließlich von zu Hause aus erledigt, d.h. die gesamte Arbeitszeit wird außerhalb des Betriebes geleistet.

Bei der alternierenden Telearbeit wird hingegen ein Teil der Arbeitzeit von zu Hause mit Hilfe neuer Kommunikationstechnologien und ein anderer Teil am betrieblichen Arbeitsplatz abgeleistet. Unterschieden wird dabei je nach Schwerpunkt in:

- alternierende bürozentrierte Telearbeit: die Arbeitszeit wird überwiegend am Arbeitsplatz im Büro geleistet und zusätzlich außerhalb des Büros (von zu Hause, unterwegs oder in Telearbeitshäusern)
- alternierende wohnungszentrierte Telearbeit: über 50% der Gesamtarbeitszeit wird in Telearbeit von zu Hause aus geleistet

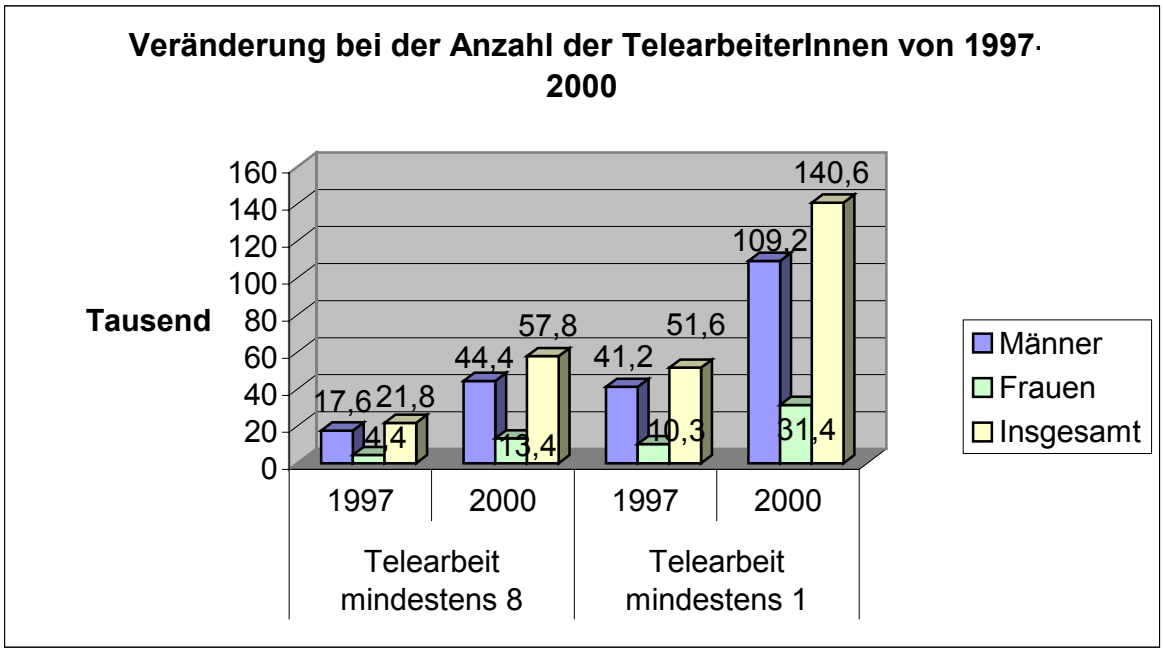
4.1.2 Nutzung

Zur Arbeit von zu Hause aus ohne die Verwendung von technischen Geräten konnten für Österreich keine Daten eruiert werden. Es kann aber angenommen werden, dass diese Form der Heimarbeit heute eher weniger Verbreitung findet.

Die Verbreitung der Telearbeitsplätze ist in Österreich und anderen EU- Staaten zwar immer noch relativ gering, aber seit Beginn der 80er Jahre im Steigen begriffen.
Die Abbildung 7 zeigt die Entwicklung der Anzahl der TelearbeiterInnen nach Geschlecht und nach zwei unterschiedlichen Definitionen: Nach der engsten Definition gilt erst als TelearbeiterIn wer mindestens acht Stunden in der Woche Telearbeit praktiziert. Nach einer weniger strengen Definition ist jemand bereits ab einer Stunde pro Woche als TelearbeiterIn zu bezeichnen.
Demnach übten in Österreich im Jahr 2000 nach der engeren Definition von Telearbeit insgesamt 57.800 Menschen, das sind 1,6% der Erwerbstätigen, Telearbeit aus. 1997 waren es 22.000 Personen bzw. 0,6% aller Erwerbstätigen.
Nach der weiter gefassten Definition übten im Jahr 2000 insgesamt 140.600 Personen oder 3,6% der Erwerbstätigen Telearbeit aus. Im Vergleich dazu waren es im Jahr 1997 nach dieser Definition 51.600 Personen bzw. 1,4% der Erwerbstätigen. Demnach stieg der Anteil der TelearbeiterInnen an der

Gesamtheit der Erwerbstätigen vor allem nach der weiteren Definition zwischen 1997 und 2000 stark an, d.h. die Praxis von Telearbeit als geringfügige Ergänzung zur „normalen" Arbeit im Betrieb verbreitete sich stärker.
Insgesamt üben weit mehr Männer als Frauen Telearbeit aus: Nach der engen Definition steig die Anzahl der weiblichen TelearbeiterInnen von 4.400 im Jahr 1997 auf 13.400 im Jahr 2000. Bei den Männern stieg die Anzahl nach dieser Definition von 17.600 im Jahr 1997 auf 44.400 im Jahr 2000. Es stehen somit im Jahr 2000 13.400 weibliche TelearbeiterInnen 44.400 männlichen gegenüber.
Nach der weiter gefassten Definition von Telearbeit gab es 1997 10.300 weibliche TelearbeiterInnen und 41.200 männliche. Im Jahr 2000 waren bereits 31.400 Frauen und 109.200 Männern einige Stunden pro Woche in Telearbeit (Dörfler 2003).

Abbildung 7: Veränderungen bei der Anzahl der TelearbeiterInnen in Österreich von 1997-2000 nach Geschlecht und Definition von Telearbeit

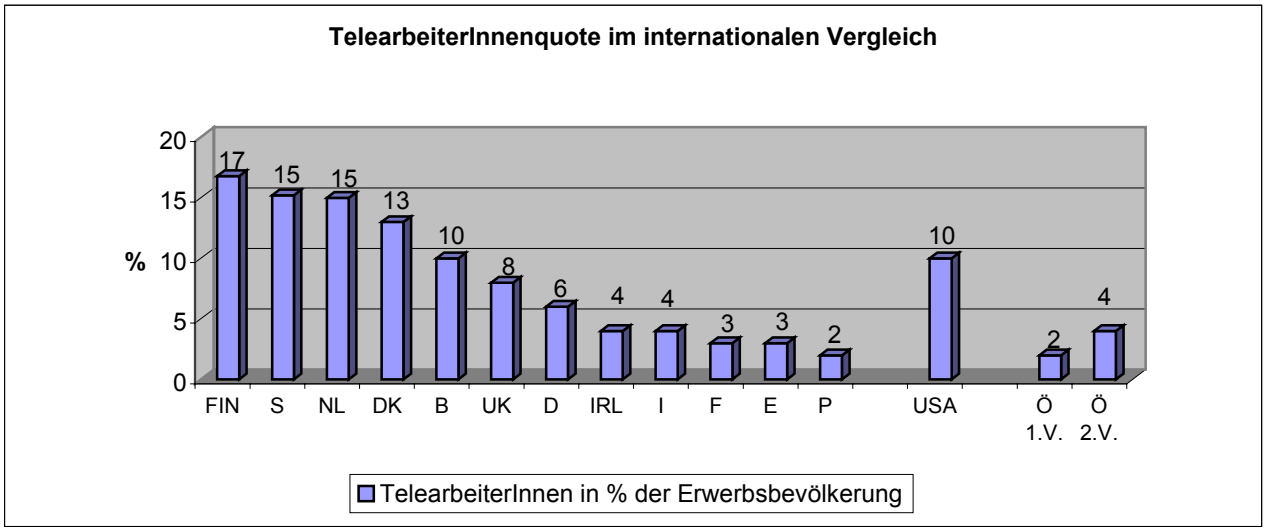


Quelle: Statistik Austria 2001b

Telearbeit ist somit eine männlich dominierte Arbeitsform: im Jahr 2000 waren 77% (1997: 81%) aller TelearbeiterInnen in Österreich männlich und 23% (1997: 19%) weiblich. Damit ist der Anteil der Frauen in den letzten Jahren leicht gestiegen.

Vergleicht man die Verbreitung von Telearbeit in Österreich mit der in den anderen EU- Staaten und den USA 1999, so zeigt sich, dass die ÖsterreicherInnen relativ wenig Gebrauch von dieser Arbeitsform machten (Abbildung 8). Allerdings ist ein genauer Vergleich der Telearbeitsquoten etwas problematisch, da teilweise unklar ist, welche Definitionen von Telearbeit andere europäische Länder ihren Erhebungen zugrunde gelegt habe. Es ist davon auszugehen, dass die Werte auf unterschiedlichen Definitionen von Telearbeit basieren. Zum Teil basieren die Daten zudem auf Schätzungen oder sind auf Grund der geringen Stichprobengröße methodisch anzweifelbar (Statistik Austria 2001b).
In dieser Darstellung führen jedenfalls die skandinavischen Länder: demnach hat Finnland, mit 17% den höchsten Anteil an TelearbeiterInnen an der Erwerbsbevölkerung, knapp vor Schweden, den Niederlanden (beide 15%) und Dänemark (13%).
Die USA liegt mit 10% TelearbeiterInnen in der oberen Hälfte der angeführten Länder.
Österreich liegt nach beiden Definitionen von Telearbeit im untersten Drittel: nach der engeren Definition (ab 8 Wochenstunden) wäre Österreich Schlusslicht gemeinsam mit Portugal, aber auch nach der weiteren Definition (ab 1 Wochenstunde) hätte Österreich gemeinsam mit Irland und Italien eine Quote von nur 4% TelearbeiterInnen vor Frankreich, Spanien (jeweils 3%) und Portugal (2%).

Abbildung 8: Internationaler Vergleich des Anteils von TelearbeiterInnen an der Erwerbsbevölkerung 1999



Quelle: Statistik Austria 2001b

Legende: Ö 1.V.= TelearbeiterInnenquote nach der engeren Definition mindestens 8 Wochenstunden, Telearbeit; Ö 2.V.= TelearbeiterInnenquote nach der weiteren Definition mindestens 1 Wochenstunde Telearbeit

Weitere Daten für Österreich zeigen, dass TelearbeiterInnen überdurchschnittlich gebildet sind: rund 65% wiesen im Jahr 2000 den Abschluss einer höheren Schule oder Universität auf. Etwa 25% der TelearbeiterInnen in Österreich waren im Jahr 2000 zudem selbständig erwerbstätig; die übrigen 75% waren unselbständig Erwerbstätige (Statistik Austria 2001 b).
Nach Wirtschaftssektoren betrachtet, arbeitet der überwiegende Teil der TelearbeiterInnen im Dienstleistungssektor (rund 80%).

Die Mehrheit aller TelearbeiterInnen (88%) in Österreich gehören der Gruppe der *alternierenden bürozentrierten TelearbeiterInnen* an, da sie nicht mehr als 19 Wochenstunden in Telearbeit arbeiten. 62% arbeiten zudem nur bis zu 7 Stunden pro Woche in Telearbeit. Selbständig Erwerbstätige arbeiten vergleichsweise etwas mehr Stunden in Telearbeit als der Durchschnitt. (Statistik Austria 2001b).

4.1.3 Chancen auf ein zufriedenstellendes Familien- und Erwerbsleben

Seit den 80er Jahren gibt es eine angeregte Diskussion über die Chancen und Risiken, die mit der Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsort verbunden sind. Aus der Sicht von Erwerbstätigen wird damit häufig eine besserer Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben assoziiert. In der Praxis sind es allerdings hauptsächlich Frauen, die aus diesem Motiv heraus Telearbeit ausüben.
Grundsätzlich kommt Teleheimarbeit aufgrund des Wegfallens von täglichen Wegstrecken zum Arbeitgeber Personen mit Betreuungsaufgaben (kleine Kinder, alte Angehörige), und Personen in abgelegenen Regionen zugute, da sie das Ausmaß an Familienzeit erhöht.
Telearbeit findet heute allerdings hauptsächlich, wie schon weiter oben erwähnt, über die bürozentrierte alternierende Telearbeitsform immer stärkere Verbreitung. Diese Telearbeitsform kann eine Fülle der eben genannten Chancen nicht oder nur im eingeschränktem Ausmaß bieten: bürozentrierte alternierende Telearbeit wird häufiger von Männern und hier aus arbeitsbezogenen Gründen praktiziert: So soll das Arbeiten zu Hause Unabhängigkeit in der Arbeit, Ruhe jenseits vom Bürostress und damit eine Steigerung der Produktivität bewirken (Schmook/Konradt 2000:48/ Reidl 2001:350).
Dennoch existiert die Nutzung von Telearbeit zum Zwecke der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In diesem Zusammenhang zeigen verschiedene Studien, dass zum überwiegenden Teil Frauen Telearbeit ausüben, um Betreuungspflichten bzw. Haushaltstätigkeiten mit dem Beruf besser vereinbaren zu können. (Schmook/Konradt 1999: 48). Telearbeit fordert und ermöglicht

selbstorganisiertes Arbeiten. Dies bedeutet hier vor allem, dass die Integration von Berufs- und Reproduktionsarbeit selbst gestaltet werden kann. Im optimalsten Fall bietet Telearbeit die Möglichkeit flexibel auf die Anforderungen beider Bereiche eingehen zu können und selbst Prioritäten zu setzten (Reidl 2001).

Das erhoffen sich auch TeleheimarbeiterInnen mit Betreuungspflichten von der gewählten Arbeitsform, wie eine Studie des ÖIF zur Familienverträglichkeit von Telearbeit (Kinn /Kinn /Schattovits 1997) aufzeigt: so ist die Unzufriedenheit mit starren Arbeitszeiten und der Wunsch nach zeitlicher Flexibilität ausschlaggebend für eine Entscheidung für Telearbeit bei Erwerbstätigen mit Kindern. Im Vergleich mit den Arbeitsbedingungen vor der Entscheidung für Telearbeit entsprach das real gewonnene Ausmaß an Flexibilität zwar immer noch nicht dem Ausmaß des Bedürfnisses, allerdings konnte durch die Telearbeitsregelung eine Diskrepanzverringerung herbeigeführt werden. Zu einem ähnlichen Ergebnis bezüglich des Gewinns an Zeitsouveränität durch Telearbeit kam auch Bergmann in ihrer Studie zur Telearbeit (Bergmann 1999).

Betrachtet man Teleheimarbeit aus der Geschlechterperspektive, so zeigt sich, dass Telearbeit eher einseitig geschlechtsspezifisch zum Zwecke der Integration von Reproduktionsaufgaben in die Erwerbsarbeit genutzt wird. Dadurch wirkt sich die Gestaltung der Arbeitszeiten bei Frauen und Männern in Telearbeit unterschiedlich aus: so sind bei Frauen in Telearbeit die Gesamterwerbszeiten niedriger und die Zeiten für Haushalt und Betreuungsaufgaben höher als bei männlichen Telearbeitern. Schmook und Konradt (1999) kamen in ihrer Studie zur Analyse des Zeitbudgets und der erlebten Beanspruchung bei TeleheimarbeiterInnen zu dem Ergebnis, dass die Zeit die Frauen mehr als Männer mit Haushalt und familialer Betreuung verbringen, voll zu Lasten der Zeit geht, die ihnen für Erwerbsarbeit zur Verfügung steht. So haben Frauen in Telearbeit meist eine geringere Gesamterwerbszeit mit einem relativ hohem Anteil an Teleheimarbeit während es bei Männern in Telearbeit eher umgekehrt ist (Schmook/Konradt 1999:48).

Dies bewirkt wiederum eine Zementierung der traditionellen Rollenverteilung und birgt die Gefahr einer Dreifachbelastung der weiblichen TeleheimarbeiterInnen durch Haushalt, Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit (Riedl 2001: 351). Daher sollte - im Sinne einer partnerschaftlichen Aufteilung von Familienarbeit - Telearbeit von Männern *und* Frauen genutzt werden; nicht zuletzt um mehr gemeinsame Zeit als Eltern in der Familie verbringen zu können.

Damit Telearbeit tatsächlich zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt, ist zudem ein hohes Maß an Arbeitsdisziplin und Abgrenzungsfähigkeit der betreffenden Person Voraussetzung: der eigene Arbeitsrhythmus muss gefunden werden, um die vielzitierte Dreifachbelastung und Selbstausbeutung zu vermeiden.

Zudem sollten auch die Familienmitglieder in die Organisation der Telearbeit eingebunden und damit einverstanden sein. Nur dann können sie unterstützend wirken, was ebenfalls Voraussetzung für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist. So verdeutlichte die empirische Untersuchung von Kinn/Kinn/Schattovits (1997), dass durch die vermehrte gleichzeitige Anwesenheit der Familienmitglieder neue Umgangs- und Bewältigungsstrategien erforderlich sind. Vor allem seien Anpassungsleistungen von Seiten der Kinder nötig, in Bezug auf ein Umgehen lernen mit der Anwesenheit, aber gleichzeitig nur teilweisen Verfügbarkeit des zu Hause arbeitenden Elternteils. Nach einer kurzen Anpassungsphase sei dieses Faktum auch von den Kindern akzeptiert und positiv bewertet worden.

Weiters sollte der Wohnbereich über einen separaten, geeigneten Arbeitsraum verfügen, um die Lebensqualität im privaten Bereich und die Qualität der Erwerbsarbeit möglichst nicht zu beeinträchtigen. Denn ist dies nicht der Fall, kann auch die Qualität der Familienzeit unter der ständigen ‚Anwesenheit' der Erwerbsarbeit leiden. Wichtig ist außerdem das Ausmaß der häuslichen Erwerbsarbeitszeit und die zeitlichen Schwankungen, denen sie unterworfen ist. Lakemann (1992) kam in seiner Studie zur Büroheimarbeit zu dem Ergebnis, dass ein Ausmaß von bis zu 20 Wochenstunden sich gut mit den Betreuungsaufgaben vereinbaren ließe, während eine Vollzeitbeschäftigung keinen Spielraum für Flexibilität zulasse. Weiters sei es ungünstig, wenn die Erwerbsarbeit allzu großen zeitlichen Schwankungen unterworfen sei, da dies mit den fixen Zeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schule schwer vereinbar ist.

Unter Beachtung der oben genannten Faktoren kann Telearbeit, wie die Untersuchung von Kinn/Kinn/Schattovits (1997) zeigte, dazu beitragen eine besserer Vereinbarkeit der Familie mit dem Beruf zu erreichen. Es stellte sich zwar heraus, dass sich durch die Telearbeitsregelung nicht viel mehr Zeit (mit Ausnahme der entfallenden Wegzeiten) für ein ausgiebiges Zusammensein mit der Familie

ergab, aber allein durch die Tatsache der vermehrten Anwesenheit zu Hause erlebten die TeleheimarbeiterInnen es als Vorteil für die Familie 'greifbar' zu sein. Zudem habe die vermehrte Anwesenheit im Wohnungsbereich einen Anstieg der intrafamilialen Kommunikation zur Folge, die von den beteiligten Familienmitgliedern als positiv erlebt wurde.

Bei den Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben ergeben sich mehr potentielle Hindernisse als bei den Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben. So zeigt sich bei der häufigsten Form der Telearbeit die Gefahr von Arbeitsüberlastung: nach der Studie von Konradt und Schmook (1999) ist diese bei alternierender Telearbeit im Ausmaß von bis zu 7 Stunden pro Woche am größten. Denn bei alternierender bürozentrierter Telearbeit wird die durchschnittliche Regelarbeitszeit deutlich überschritten und daher die geringste Arbeitszufriedenheit erzielt. Hier wird Telearbeit vor allem zur Leistung von Überstunden angewandt und nicht als Ausgleich zur Arbeit im Büro. Dennoch geht ein international der Trend in Richtung einer Zunahme des Anteils an bürozentrierter alternierender Telearbeit. Dies deutet darauf hin, dass die Nutzung dieser Arbeitsform im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuungsaufgaben kaum an Bedeutung gewinnt und dass eine zukünftige Entwicklung in diese Richtung eher schleppend zu erwarten ist.
Es ist zudem förderlich, dass Ausrüstung und Wartung des PCs und anderer Geräte ausreichend geben sind, da sonst Frustration, Motivationsverlust und Hilflosigkeit auf Seiten der TelearbeiterIn aufkommt. Telearbeit sollte nicht ausschließlich dafür eingeführt werden, um Kosten des Arbeitgebers für technische Geräte und deren Wartung zu sparen. Die Zuständigkeiten diesbezüglich sollten gleich zu Beginn abgeklärt werden. Denn neben der Selbstausbeutung ist das Abwälzen der Kosten für die Infrastruktur des Arbeitsplatzes auf die ArbeitnehmerInnen ein Risiko dem TelearbeiterInnen ausgesetzt sind. Deshalb sollte im Vorfeld sorgfältig abgeklärt werden, wer die Kosten für die EDV-Ausrüstung, Telefongebühren und Reparaturkosten ect. trägt.
Ein weiteres Problemfeld für TelearbeiterInnen mit einem hohen Anteil an Teleheimarbeit an der Gesamtarbeitszeit ist die Gefahr der Isolation. Dies hat schlechtere Karrierechancen und ein Mangel an Mitspracherecht bei betriebsinternen Entscheidungen zur Folge. Auch der Wegfall der informellen Kontakte kann sich negativ auf Karrierechancen auswirken. In der Studie von Kinn/Kinn/Schattovits (1997) zeigten sich bezüglich der Möglichkeit der regelmäßigen Kollegenkontakte, sowie des fachlichen Austauschs mit Kollegen quantitativ keine Veränderungen gegenüber der früheren Arbeitsregelung. Allerdings zeigte sich die Notwendigkeit, bei vermehrter Abwesenheit vom Betrieb, den genannten negativen Effekten eigeninitiativ entgegen zu steuern.
Keine unmittelbaren negativen Auswirkungen gibt es auf das Einkommen. Weiterbildungsmöglichkeiten könnten durch den Mangel an betriebsinterner Kommunikation geschmälert werden.

Kinn/Kinn/Schattovits (1997) fassten folgende Faktoren, die zu beachten sind, um eine zufriedenstellende Integration von Arbeitswelt in das Familienleben zu ermöglichen, zusammen:

1. die Freiwilligkeit der Telearbeitsregelung
2. das Einverständnis der Familienmitglieder
3. geeignete Wohnbedingungen
4. ausreichende Ausrüstung und Wartung der technischen Geräte
5. der Support innerhalb der Familie

4.1.4 Chancen auf Soziale Sicherheit

Das Ausmaß an Sozialer Sicherheit von Personen, die von zu Hause aus arbeiten ist unterschiedlich und hängt von ihrem Erwerbsstatus ab. So ist traditioneller Weise Heimarbeit im Sinne von Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung und Verpackung im Heimarbeitsgesetz von 1960 geregelt. TelearbeiterInnen hingegen, unterliegen in der Regel nicht dem Heimarbeitsgesetz (Ritzenberger/ Widorn 1995).
Nach der engsten Definition von Telearbeit (mindestens 8 Stunden in der Woche) sind 74% der TelearbeiterInnen in Österreich unselbständig und 26% selbständig Beschäftigte. Der Anteil der Selbständigen setzt sich aus 20% Gewerbetreibende und 6% FreiberuflerInnen zusammen (Statistik Austria 2001b). Je nach Erwerbsstatus ist das Ausmaß an Sozialer Sicherheit unterschiedlich. Bei der Beurteilung soll aber miteinbezogen werden, dass der weit überwiegende Teil der TelearbeiterInnen in

einem unselbständigen Beschäftigungsverhältnis steht und damit die entsprechenden Ansprüche auf Leistungen der Sozialen Sicherheit hat.

- *HeimarbeiterIn:* HeimarbeiterInnen, die wie weiter oben beschrieben unter das Heimarbeitsgesetz fallen, haben im Falle von Krankheit und Unfall Anspruch auf Fortzahlung des Entgelds. Weiters besteht ein Anspruch auf Abfertigung und prinzipiell Anspruch auf Pension und Arbeitslosenunterstützung.

- *TelearbeiterIn als ArbeitnehmerIn*: MitarbeiterInnen von Unternehmen verrichten Telearbeit in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit im Rahmen des Arbeitsvertrages. In manchen Unternehmen werden Betriebsvereinbarungen oder eigene Telearbeitsverträge mit dem Betriebsrat oder den einzelnen TelearbeiterInnen abgeschlossen.
  Die Interessen dieser Gruppe werden in Österreich durch Arbeiterkammer und Gewerkschaft vertreten. Problematisch ist lediglich der verminderte Kontakt und eventuell eine tendenzielle Entsolidarisierung durch die Distanz zum Betrieb.

- *TelearbeiterIn als arbeitnehmerähnliche Selbstständige*: Das sind jene, die ohne Arbeitsverhältnis im Auftrag und in Rechnung bestimmter anderer Personen Erwerbsarbeit leisten. Sie sind dabei persönlich selbständig, aber wirtschaftlich abhängig (FreiberuflerInnen). Bei dieser immer größer werdenden Gruppe von sogenannten atypischen Beschäftigten, besteht das Problem, dass sie von der klassischen Interessensvertretung nicht abgedeckt werden. In Österreich beginnen Gewerkschaften und Betriebsräte sich erst langsam für sie verantwortlich zu fühlen. Derzeit gelten für sie keine Arbeitsschutzbestimmungen und sie sind für ihre soziale Absicherung selbst verantwortlich. Auf der anderen Seite hat gerade diese Gruppe mit schwankenden Auftragslagen und mit Löhnen ohne Existenzsicherung zu kämpfen. Sie haben keine betrieblichen Mitbestimmungsrechte und sind von informellen Entscheidungsprozessen ausgeschlossen (Reidl 2001). In diesem Bereich besteht somit großen Handlungsbedarf von Seiten der Politik und der Interessensvertretungen.

- *TelearbeiterIn als selbständig Erwerbstätige*: diese Gruppe ist persönlich und wirtschaftlich selbständig (Gewerbetreibende); damit werden ihre Interessen von arbeitgeberorientierten Institutionen, wie der Wirtschaftskammer vertreten.

4.1.5 Unternehmenssicht

Auch für die Seite der Arbeitgeber kann die Einführung von Telearbeit Vor- und Nachteilen bringen. Zu den möglichen Vorteilen zählen:

- die Einsparung bei Mietkosten, da räumlich gesehen ein Arbeitsplatz entweder ganz eingespart oder von mehreren ArbeitnehmerInnen geteilt werden kann
- die Einsparung bei technischen Geräten und deren Wartung, wenn dies der/die ArbeitnehmerIn selbst übernimmt
- MitarbeiterInnen können in bestimmten Lebensphasen, wie bei der Betreuung eines Kindes oder eines älteren Angehörigen, dem Unternehmen mit ihren Qualifikationen erhalten bleiben, wodurch auch Dequalifizierung und damit verbundene Kosten bzw. die Kosten für die Einschulung einer neuen Arbeitskraft vermieden werden können

Selbstverständlich ist nicht in allen Jobs die Ausübung von Teleheimarbeit möglich. Ausgeschlossen sind z.B.: Tätigkeiten, bei denen die persönliche Anwesenheit im Betrieb aus unterschiedlichen Gründen erforderlich ist.
Neben der Vielzahl an den oben genannten Vorteilen für Unternehmen, können gegebenenfalls auch einige Nachteile auftreten:

- erhöhte Kosten bei der Wartung der Arbeitplatzinfrastruktur
- erhöhte Kosten bei Telefongebühren
- eine eingeschränkte Kontrolle über den/die TelearbeiterIn, durch dessen Abwesenheit (Fenski 1994)

4.1.6 Beurteilung im Überblick

Wohnort als Arbeitsort	
	Bewertung
Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben	
Koordinationsmöglichkeiten von Erwerbs- und Betreuungsaufgaben	+
Ausmaß an Familienzeit	+
Qualität der Familienzeit	+/-
Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben	
Aufstiegsmöglichkeiten	-
Chancen auf ein existenzsicherndes Einkommen	+
Berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	-
Chancen auf Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress	-
Chancen auf Soziale Sicherheit	
Pensionsanspruch	+
Ansprüchen im Fall von Arbeitslosigkeit	+
Ansprüchen im Fall von Krankheit	+
Unternehmenssicht	
Chancen auf Unternehmensseite	+

4.2 Sonstige Formen der Flexibilisierung des Arbeitsorts

4.2.1 Beschreibung

Neben der Teleheimarbeit gibt es noch andere Formen der Flexibilisierung des Arbeitsortes, die durch die Modernisierung von Kommunikationstechnologien verbreitet wurden. So kann mobile Telearbeit in Form von Arbeit am Laptop, Modem und Handy das Arbeiten bei geschäftlichen Treffen, Kundenkontakten und in Verkehrsmitteln ermöglichen. Weiters zählen Telearbeit in Telearbeitshäusern, in Nachbarschaftszentren und in Satellitenbüros zu den sonstigen Formen der Flexibilisierung des Arbeitsortes.
Mobile TelearbeiterInnen haben weder im Unternehmen noch zu Hause einen festen Arbeitsplatz. Ihre Arbeitsleistung erbringen sie an nicht festgelegten Orten, wie im Unternehmen des Kunden, in einem Hotel oder in der Bahn.

Weiters wird Telearbeit in unterschiedlichen Telearbeitszentren angeboten: Dazu werden Telehäuser/-zentren, Nachbarschaftsbüros und Satellitenbüros gezählt.
Telehäuser bestehen aus mit Computern und Internet ausgestatteten Büroeinheiten. Sie bieten mit modernsten Telekommunikationseinrichtungen ausgestattete Büroeinheiten, die von den TelearbeiterInnen über einen bestimmten Zeitraum gemietet werden können.

Bei Telearbeit in Nachbarschaftsbüros werden von mehreren Trägerorganisationen bzw. Unternehmen dezentrale Arbeitsplätze in gemeinsamen Räumlichkeiten eingerichtet. Nachbarschaftszentren enthalten zusätzlich soziale und kulturelle Einrichtungen, die vor allem sozialer Kontakte fördern sollen. Die Büroinfrastruktur wird von allen gemeinsam genutzt und die Kosten entsprechend umgelegt. Die Ausrichtung an den Wohnregionen der MitarbeiterInnen steht ebenso im Vordergrund wie bei den Satellitenbüros (siehe unten). Daher ergeben sich für Mitarbeiter und Unternehmen auch vergleichbare Vorteile. Die gemeinsame Nutzung der Infrastrukturen (z.B. der Informations- und Kommunikationstechnik) erfordert jedoch weitreichende Vereinbarungen und Regelungen in Bezug auf Organisation, Datenschutz und Datensicherheit, die den Anforderungen aller beteiligten Unternehmen gerecht werden müssen. Telearbeitskonzepte in Form von Nachbarschaftsbüros sind daher weitgehend nur aus Pilotprojekten bekannt, insbesondere in den skandinavischen Ländern.

Die letzte hier angeführte Form der Flexibilisierung des Arbeitsortes ist Telearbeit in **Satellitenbüros**. Diese Form der Arbeitsortflexibilisierung stellt eine dezentrale Arbeits- oder Betriebsstätte dar, die ein Unternehmen für mehrere Mitarbeiter in Wohnortnähe einrichtet und betreibt. Ein Satellitenbüro ist etwa vergleichbar mit einer Filiale oder einer Niederlassung eines Unternehmens. Der grundlegende Unterschied besteht jedoch darin, dass sich der Standort nicht an den klassischen Standortfaktoren (z.B. Absatz- oder Beschaffungsmarkt) orientiert, sondern ganz gezielt an der Nähe zu den Regionen, in denen Mitarbeiter und Arbeitskräfte wohnen. Da sich diese „Wohnregionen" üblicherweise außerhalb der Wirtschaftszentren bzw. der City befinden, werden diese Satellitenbüros in eher ländlichen Gebieten aufgebaut und über eine entsprechende Telekommunikationsinfrastruktur wird die Zusammenarbeit von Satellitenbüro und Unternehmenszentrale unterstützt.

4.2.2 Nutzung

Insgesamt übten im Jahr 2000 140.600 Personen mindestens eine Stunde Telearbeit in der Woche aus. Davon lediglich 2% (1.200 Personen) in extra dafür vorgesehenen Telehäusern und -zentren, denn der Großteil der österreichischen Telearbeit wird in den eigenen vier Wänden erledigt.
Mobile Telearbeit wird von rund einem Drittel der TelearbeiterInnen bei Kundenkontakten und geschäftlichen Treffen ausgeübt; rund 7% arbeiten in Verkehrsmitteln. (Statistik Austria 2001b).
Zum Ausmaß von Telearbeit in Satelliten- oder Nachbarschaftsbüros gibt es in Österreich keine Daten. Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass auch diese Formen der Flexibilisierung des Arbeitsortes derzeit eher gering verbreitet sind.
Es gibt zwar eine Reihe von Telezentren und Telehäusern in ganz Österreich, die eine für Telearbeit notwendige Infrastruktur anbieten, sie sind diesbezüglich aber wenig ausgelastet. Die meisten Telehäuser bieten daher auch EDV-Dienstleistungen, Schulungen und dgl. an. Die schleppende Verbreitung von Telearbeit in Österreich ist sicherlich zu einem Teil in der österreichischen Unternehmenskultur zu suchen, in der üblicherweise ein auf Anwesenheit und Zeitkontrolle fokussierter Führungsstil praktiziert wird. Telearbeit hingegen fordert einen ergebnis- und zielorientierten Führungsstil.

Im folgenden Abschnitt werden einige ausgewählte Beispiele für Telehäuser in Österreich beschrieben (Quelle: www.telearbeit.at):

- Telehaus Edelhof bei Zwettl/ Waldviertel Projekt Management

Kontakt:
3910 Zwettl
Edelhof 3
Email: telehaus@wvnet.at
Telefon: 02822/53633
Fax: 02822/53523
http://www.wvnet.at/

Im Jahre 1984 wurde das „Waldviertel Management" gegründet. Die Idee für das Telehaus entstand im Jahr 1990. Insgesamt hat der Verein etwas mehr als 100 Mitglieder erfasst, deren Produktangebote rund 3.500 Interessenten vermittelt werden. Mindestens vierteljährlich erscheint das Informationsblatt „Waldviertel-Exklusiv" für Mitglieder und Interessenten, worin das Angebot des Telehauses bekannt gemacht wird.
Die Ziele des Telehaus Waldviertel sind: bessere Vermarktung der regionalen Produkte (Waldviertler Datenbank http://www.wald4tel.at/), Dienstleistungen aller Art, Vernetzung der Region (regionaler Internetprovider) und Telearbeit für ArbeitnehmerInnen. Derzeit sind "Telestuben" in Gründung. Diese sollen sich zu regionalen Ansprechpartnern für alle Telematikfragen sowie Telearbeitszentren entwickeln.

Schwerpunkte:
- Vermarktung Waldviertler Produkte

- Serviceleistungen für Betriebe der Region
- Vernetzung Waldviertler Initiativen
- (dezentrale) Telearbeit

Tätigkeitsbereiche/Projekte:

- Büroservice und Marketingunterstützung:
  - Auskünfte, Beratung
  - Kopierservice, PC-Benutzung
  - Presseaussendungen
  - Direct-Mailing
- Landwirtschaft:
  - Vergleich und Testmöglichkeit von Agrarsoftware
  - Etikettenservice für Direktvermarkter
  - Gärtnerfax - 10 Gärtner kooperieren miteinander
- Wirtschaft:
  - Produktenbörse
  - Zugriff auf Interessendatei
- Datenbankzugriff:
  - Informationsdienste, Handelsregister, Kreditschutzverband
  - Umweltdatenbank, ÖBB

Im Unterschied zu anderen Telehäusern spielt hier der Bereich der Schulungen eine geringe Rolle. Diese oben genannten Angebote stehen Vereinsmitgliedern zur Verfügung. Die zentrale Rolle des Telehauses wird weniger im Bereich der Technologie gesehen; die Hauptintension soll vielmehr die Hilfestellung bei der Lösung der wirtschaftlichen Probleme der Region sein. Das Telehaus Zwettl-Edelhof hat bereits zwei Außenstellen (Telestuben). In Litschau und in Bruderndorf/Langschlag werden Daten aus den Ökopunktesystem verwaltet.

- Telehaus Eschenau bei Lilienfeld im Mostviertel

Kontakt:
Inzenreithstraße 1-2
3153 Eschenau
Email: telehaus.eschenau@netway.at
Telefon: 02762/67380
Fax: 02762/67380
http://www.telehaus.at

Das Telehaus Eschenau entstand im Frühjahr 1992. Seine Leistungen umfassen u.a. Grund-, Anwender- und fachspezifische Kurse, sowie die Bereitstellung von EDV-Einrichtungen für lokale Anwender und die Vermittlung von EDV-Spezialisten etc.
Das Projekt entwickelte sich schrittweise: vorerst war der Versuch mittels Telekommunikation Arbeitsplätze im Dorf zu schaffen gescheitert. Danach gab es einen Arbeitskreis mit dem Ziel Telekommunikation der Bevölkerung näher zu bringen. Es wurden Kurse angeboten und das Serviceangebot ausgeweitet. Schließlich kam es zur Übersiedelung in ein größeres Büro. Durch das Anmieten von weiteren Räumen konnten Dauertelearbeitsplätze eingerichtet werden. Allen TelearbeiterInnen stehen ein Computer mit Netzwerk- und Modemanbindung, ein Telefon, Fax- und Kopierermitbenützung, fachliche Betreuung und ein Sekretariatsdienst zur Verfügung. Den Haupttätigkeitsbereich des Telehauses bilden derzeit die Abhaltung von Kursen. Das Einzugsgebiet umfasst das ganze Mostviertel. Derzeit wird von diesem Telehaus ebenfalls die Datenerfassung für das Ökopunktsystem übernommen.

- DCI- Telehaus St. Georgen im Innviertel/Oberösterreich

Kontakt:
4982 St. Georgen
St. Georgen Nr. 5
Email: telehaus.st.georgen@magnet.at
Telefon: 07758 / 3540
Fax: 07758 / 3541

Dieses ist ein privates Telearbeitszentrum, das mit Unterstützung der OÖ Datenhighway Entwicklungs- Ges. m. b. H. verstärkt genutzt werden soll. Das Telehaus wurde 1993 als gemeinnütziger Verein DCI -Telehaus St. Georgen gegründet. Es verfügt über 10 vernetzte Computerarbeitsplätze; Schulungen finden seit Beginn statt. Die Räume werden auch extern für Schulungen und Seminare vermietet. Es werden Dienstleistungen für externe Interessenten übernommen; die Erledigung einlangender Aufträge soll vor allem an Frauen vermittelt werden, die den berufliche Wiedereinstieg anstreben.
Das Ziel durch Auslagerung von Arbeitsplätzen der öffentlichen Verwaltung und privater Firmen weitere Jobs zu Schaffen, konnte aus Mangel an Interesse nicht realisiert werden.
Die Vernetzung mit anderen Telehäusern ist derzeit nur teilweise, die Telekommunikationsinfrastruktur aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen nur mangelhaft gegeben. Das Telehaus wird nicht subventioniert.

4.2.3 Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbs- und Familienleben

Durch mobile Telearbeit kann - bei entsprechender Förderung durch den Betrieb - die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen deutlich erhöht werden. Vorzüge der Maßnahme für Beschäftigte ergeben sich dadurch, dass mobile TelearbeiterInnen - zumeist im Bereich der Kundenbetreuung - ihr berufliches Einsatzfeld auf eine bestimmte Region und auf 'normale' Arbeitstage begrenzen können. Damit lassen sich familiären Verpflichtungen flexibel zwischen festen Kundenkontakten erfüllen. So können Zeiten des beruflichen 'Leerlaufs' zwischen zwei Terminen auch kurzfristig für die flankierende Unterstützung der Familienarbeit verbracht werden (z.B. die Erledigung von Einkäufen). Bei mobilen TelearbeiterInnen, die beruflich oft auch tageweise (im Ausland) unterwegs sind, entwickelt sich das familienfreundliche Potential bei entsprechend 'intelligenter', vorausschauender Planung: die von Berufsarbeit freigestellten Ausgleichszeiten bieten einen großen Zeitrahmen, um sich auch sehr intensiv um Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörigen zu kümmern. Neben einem Gewinn an Flexibilität für Betreuungsaufgaben kann durch mobile Telearbeit während längere Arbeitswegzeiten bei PendlerInnen auch das Ausmaß an Familienzeit erweitert werden. Mobile Telearbeit setzt aber auch umgekehrt einen hochgradig flexiblen Beschäftigten mit einem gut funktionierenden familiären Netzwerk oder flexibler Kinderbetreuung voraus: so kann ein Kundengespräch länger als geplant dauern oder verschoben werden oder aber ein Stau das rechtzeitige Eintreffen verhindern usw. Daher ist es besonders wichtig für mobile TelearbeiterInnen im Kundenbetreuungsbereich für diese und weitere unvorhersehbaren Ereignisse bei der Terminplanung Pufferzonen einzuplanen.
Durch die ständige Mobilität der mobilen TelearbeiterInnen und die dadurch bedingten Unregelmäßigkeiten der Arbeitszeiten kann die Qualität der Familienzeit eventuell beeinträchtigt werden. Das gleiche gilt für das Ausmaß an arbeitsbedingten Stress, diesem ist man bei mobiler Telearbeit tendenziell stärker ausgesetzt. Aufstiegschancen, Einkommen und Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung sind durch mobile Telearbeit nicht notgedrungen beeinträchtigt, da in den meisten Fällen ein regelmäßiger Kontakt zur Unternehmenszentrale vorausgesetzt wird (http://home.pages.at/tele/technik_tips/computer/Teleworking.html).
Insgesamt ist ein hohes Maß an Organisationsleistung und ein Entgegenkommen des Unternehmens Voraussetzung für die Wirksamkeit im sinne einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Telearbeit in Telehäusern, Nachbarschafts- und Satellitenbüros bieten für Beschäftigte mit Betreuungspflichten den Vorteil, dass der Ort der Leistungserbringung wohnortnah ist. Dies spart

Wegzeiten und erweitert daher das Ausmaß an Familienzeit. Damit bietet sich eine solche Tätigkeit vor allem für Beschäftigte an, die zusätzlich häusliche und familiäre Verpflichtungen erfüllen. Auch müssen kürzere und längere Abwesenheitszeiten oder Pausen am Arbeitsplatz nicht mit der Belegschaft abgestimmt werden, was die Flexibilität und damit die Koordinationsmöglichkeiten hinsichtlich der Kinderbetreuungszeiten erhöht.
Gegenüber der Teleheimarbeit bietet sich der Vorteil, dass keine Infrastruktur im privaten Wohnraum zur Verfügung stehen muss, wodurch die Beschäftigten auf die anstehende Arbeit konzentriert sein können, da sie nicht durch zu betreuende Kinder im Arbeitsfluss unterbrochen werden. Dadurch besteht umgekehrt auch nicht die Gefahr, dass die Qualität der Familienzeit durch die ständige Anwesenheit der Erwerbsarbeit beeinträchtigt wird.
Bei Telearbeit in Satelliten- und Nachbarschaftsbüros birgt die betriebsferne, eigenverantwortliche Erledigung übertragener Aufgaben seitens der Beschäftigten die Gefahr, dass aufgrund missverständlicher Arbeitsbeschreibungen oder im Falle falsch verstandener Aufträge, Arbeitsleistungen nicht korrekt oder nicht vollständig erbracht werden, wodurch Arbeitszeit verloren geht und gegebenenfalls zusätzlicher Termindruck entsteht. Zudem sind aufgrund der räumlichen Trennung vom Betrieb diese Beschäftigten häufig hoch motiviert und wollen den Kolleginnen und Kollegen sowie den Vorgesetzten zeigen, dass sie leistungsstark sind und effektiv(er) arbeiten. Dies kann zu einer Selbstüberlastung und damit zur Selbstausbeutung führen.
Die Trennung vom Hauptstandort des Unternehmens kann weiters zu einem Mangel an Mitspracherecht bei betriebsinternen Entscheidungen führen, was sich auch negativ auf Karrierechancen auswirkt. Bei Telearbeit in Satelliten- oder Nachbarschaftsbüros stellt sich dieses Problem zwar weit weniger als bei Teleheimarbeit, allerdings ist es notwendig, bei vermehrter Abwesenheit von der Zentrale, den genannten negativen Effekten eigeninitiativ entgegen zu steuern (Kinn u.a. 1997).
Auf das Einkommen sowie auf Weiterbildungschancen hat das Arbeiten in Telehäusern, Satelliten- und Nachbarschaftsbüros keine unmittelbaren negativen Auswirkungen.

4.2.4 Chancen auf Soziale Sicherheit

Generell gelten hier die gleichen Voraussetzungen wie für Teleheimarbeit: Mobile TelearbeiterInnen, TelearbeiterInnen in Telehäusern, Nachbarschafts- und Satellitenbüros können prinzipiell einen unterschiedlichen Erwerbsstatus haben, weshalb auch das Ausmaß an sozialer Sicherheit variiert. Der Großteil der TelearbeiterInnen insgesamt arbeitet in einem unselbständigen Beschäftigungsverhältnis; ein kleinerer Teil ist freiberuflich tätig oder selbständig erwerbstätig. Man kann daher davon ausgehen, dass der weit überwiegende Teil der TelearbeiterInnen damit einem Normalarbeitsverhältnis entsprechende Ansprüche auf Leistungen der Sozialen Sicherheit hat.
Kritiker der Telearbeit sehen dennoch generell die Gefahr des verstärkten Auftretens ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse durch die Umwandlung von Arbeitnehmerverhältnissen in freiberufliche Tätigkeiten, wenngleich dies hier nicht durch Zahlen untermauert werden kann.

4.2.5 Unternehmenssicht

Für Unternehmen wirkt im Zusammenhang mit mobiler Telearbeit zunächst das Argument der Kostensenkung durch Einsparung von Büroraum. Des Weiteren sind aufgrund des flexiblen Personaleinsatz erweiterte Ansprechzeiten vor Ort und damit eine größere Kundenorientierung möglich. Ist das Einsatzgebiet der Beschäftigten räumlich eingegrenzt und der Terminplan mit Pufferzeiten versehen, so kann auch kurzfristig auf bestimmte Kundenwünsche reagiert und ein besserer Service geboten werden. Mobile Telearbeit mit langen Anfahrtswegen (und evtl. Übernachtungen) stellt einen besonders intensiven und exklusiven Service für die Kunden sicher.
Allerdings setzt mobile Telearbeit bei Unternehmen ein gutes Vertrauensverhältnis zum Beschäftigten voraus, da weniger Kontrollmöglichkeiten gegeben sind. Daher ist es notwendig, regelmäßig die Arbeitserwartungen und -leistungen zu definieren und in festgelegten Zeitabständen zu kontrollieren.
Soll zudem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden, sind zeitliche Puffer für die Familienarbeit des Beschäftigten einzuplanen. Dies bringt einen gegebenenfalls höheren logistischen Planungsaufwand für die Koordination der Arbeitszeiten verschiedener Beschäftigten mit sich. Weiters

müssen für mobile Telearbeiter zusätzliche Geräte - wie z.B. Laptop oder Mobiltelefon - angeschafft werden, dabei sind die zusätzlichen Investitions- und Folgekosten zu berücksichtigen.

Satellitenbüros bieten für Unternehmen eine effiziente Möglichkeit, eine größere Zahl von Arbeitsplätzen, ganze Abteilungen oder Funktionsbereiche zu dezentralisieren. Sinnvoll sind Satellitenbüros z.B. für telefonische Servicedienstleistungen (Telefonmarketing, Reservierungsdienste, Informationsdienste, Hotline, Telefonauskunft, Telebanking), für Kundendienstabteilungen, DV-Entwicklungsabteilungen, aber auch für Verwaltungsabteilungen, die weitgehend selbständig von anderen Funktionsbereichen des Unternehmens arbeiten können (z. B. Messe-, PR-Abteilungen, Werbung, Marktforschung).
Die Vorteile von Satellitenbüros sowie in Nachbarschaftsbüros liegen für Unternehmen darin, dass in ländlichen Gebieten bzw. Wohnregionen Büroraum zu deutlich günstigeren Konditionen als in Ballungszentren angeboten wird. Ist die Erweiterung von Unternehmensbereichen erforderlich, so kann dies mit einem Satellitenbüro in einer ländlichen Region deutlich kostengünstiger realisiert werden als an einem zentralen Unternehmensstandort in Citylage. Soll bestehender Büroraum in der Zentrale eingespart werden, so stellt die Verlagerung mehrerer Arbeitsplätze in ein Satellitenbüro eine wirtschaftliche Alternative dar. Durch die u.U. mit anderen Unternehmen geteilten Kosten für ein externes Büro können Arbeiten bzw. Arbeitsbereiche ausgegliedert werden, was zudem die Präsenz des Unternehmens in Außenbezirken erhöht. Für Unternehmen, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im direkten Kundenkontakt vor Ort stehen, ist dies ein Wettbewerbsvorteil gegenüber den Konkurrenten am Markt. Die gemeinsame Nutzung der Infrastrukturen (z.B. der Informations- und Kommunikationstechnik) von verschiedenen Unternehmen in Nachbarschaftsbüros und Satellitenbüros erfordert allerdings weitreichende Vereinbarungen und Regelungen in Bezug auf Organisation, Datenschutz und Datensicherheit, die den Anforderungen aller beteiligten Unternehmen gerecht werden müssen.
Wie auch bei der mobilen Telearbeit ist bei der Arbeit in Nachbarschaftsbüros, Telehäusern und Satellitenbüros wichtig, zumindest in der Anfangsphase Arbeitspakete ganz detailliert zu definieren und in kleinen Schritten auch unmittelbar zu kontrollieren. Dies setzt voraus, dass der Vorgesetzte die genauen Arbeitsabläufe sowie die typisch wiederkehrenden Probleme einzelner Arbeitschritte kennt, was wiederum personal-, zeit- und somit kostenintensiv. Erst mit zunehmender Dauer und einer personellen Kontinuität wird sich dieser Aufwand minimieren lassen.
Der finanzielle Aufwand für die Räumlichkeiten, die zusätzlichen Geräte und die technische Infrastruktur (z.B. Telekommunikationsanlagen) muss vorab kalkuliert werden. Durch Kooperationen mit anderen Unternehmen oder durch die Auslagerung vorhandener Geräte in die Satellitenbüros können die Kosten reduziert werden. Berücksichtigt man neben den Investitionskosten die Folgekosten, so sind - in Abhängigkeit von Räumlichkeiten, technischer Infrastruktur usw. - höhere Beträge erwartbar.

4.2.6 Beurteilung im Überblick

Mobile Telearbeit	
	Bewertung
Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben	
Koordinationsmöglichkeiten von Erwerbs- und Betreuungsaufgaben	-
Ausmaß an Familienzeit	+
Qualität der Familienzeit	+/-
Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben	
Aufstiegsmöglichkeiten	+
Chancen auf ein existenzsicherndes Einkommen	+
Berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	+
Chancen auf Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress	-
Ausmaß an Sozialer Sicherheit	
Pensionsanspruch	+
Ansprüchen im Fall von Arbeitslosigkeit	+
Ansprüchen im Fall von Krankheit	+
Unternehmenssicht	
Chancen auf Unternehmensseite	+

Telearbeit in Satelliten- und Nachbarschaftsbüros	
	Bewertung
Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben	
Koordinationsmöglichkeiten von Erwerbs- und Betreuungsaufgaben	+
Ausmaß an Familienzeit	+
Qualität der Familienzeit	+
Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben	
Aufstiegsmöglichkeiten	+/-
Chancen auf ein existenzsicherndes Einkommen	+
Berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	+
Chancen auf Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress	+/-
Ausmaß an Sozialer Sicherheit	
Pensionsanspruch	+
Ansprüchen im Fall von Arbeitslosigkeit	+
Ansprüchen im Fall von Krankheit	+
Unternehmenssicht	
Chancen auf Unternehmensseite	+/ -

4.3 Formen der Unterstützung der Mobilität

4.3.1 Beschreibung

Die Mobilität von MitarbeiterInnen kann vom Unternehmen ausgehend auf unterschiedlichste Arten unterstützt werden. So kann das Unternehmen die **Vermittlung von Fahrgemeinschaften** für die Beschäftigten zum Arbeitsort organisieren. Dadurch werden die Fahrtkosten insgesamt reduziert und die Anfahrtszeiten durch die wechselnde Übernahme durch die Beschäftigten effektiver gestaltet.

Im Zuge des **Relocation- Services** bietet das Unternehmen seinen Beschäftigten bei Versetzung in eine andere Stadt Unterstützung in Form eines betriebseigenen oder externen Dienstleistungsservices an. Die Servicepalette reicht von der Wohnungssuche über die Organisation des Umzugs bis hin zu Hilfen bei der Jobsuche für den/die PartnerIn bzw. Auswahl der Schule für die Kindern und die Erledigung verschiedener Formalitäten.

4.3.2 Nutzung

Daten zur Nutzung der Formen der Unterstützung der Mobilität in Österreich konnten leider nicht eruiert werden.

4.3.3 Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbs- und Familienleben

Fahrgemeinschaften für Beschäftigte mit Kindern können dazu beitragen, dass mehr Zeit für die Kinder und/oder die Familie geschaffen wird. Dies betrifft zunächst die Fahrten zu den Betreuungseinrichtungen für den Fall das Beschäftigte etwa gleichaltrige Kinder haben. Damit werden auch die Koordinationsmöglichkeiten von Erwerbs- und Betreuungsaufgaben gesteigert. Außerdem entlasten Fahrgemeinschaften für den Weg zur Arbeit das Haushaltsbudget, da die anfallenden Kosten der abwechselnden Fahrten auf alle Beteiligten verteilt werden, dies bedeutet eine Verringerung der Einkommenseinbußen. Zudem bleiben Aus- und Weiterbildungschancen sowie Aufstiegsmöglichkeiten im volle Maße erhalten. Das Einkommen und der arbeitsbedingte Stress kann indirekt - durch die oben genannten Faktoren - sogar positiv beeinflusst werden.

Für Beschäftigte mit Kindern ist der betriebsbedingte Wechsel des Wohnorts oftmals besonders problematisch: die Kinder werden 'entwurzelt', neue Betreuungseinrichtungen oder -personen müssen gefunden werden usf. Unterstützt das Unternehmen diesen Umzug mit einem *Relocation- Service*, der die Angebote vor Ort kennt oder geprüft hat, werden den Beschäftigten mit Kindern viele Wege oder Unannehmlichkeiten erspart. Dadurch werden Koordinationsmöglichkeiten von Familie und Erwerb und das Ausmaß an Familienzeit gesteigert. Die Motivation, einen berufsbedingten Wohnortwechsel in Betracht zu ziehen, steigt, denn auch die Bedürfnisse und Wünsche aller Familienangehörigen können eine angemessene Berücksichtigung finden. Diese erhöhte Bereitschaft zur Mobilität kann sich positiv auf die Karrierechancen sowie auf das Einkommen auswirken. Ausbildungschancen, sowie das Ausmaß an arbeitsbedingtem Stress werden dadurch nicht negativ beeinträchtigt.
Der Relocation- Service kann somit viele Aspekte eines beruflich motivierten Umzugs abfedern. Andere, aber nicht weniger zahlreiche Aspekte bleiben jedoch der persönlichen Organisation des Umzugs vorbehalten. So muss das individuelle Umfeld von Kindern, Lebenspartnern und -partnerinnen sowie den Beschäftigten auch noch lange Zeit nach dem eigentlichen Umzug selbst gepflegt oder neu aufgebaut werden. Hier gehen oftmals soziale oder weiter reichende familiäre Netzwerke sowie der Kontakt zum ehemaligen Freundes- und Bekanntenkreis verloren oder können nur unter erschwerten Bedingungen aufrecht erhalten werden.

4.3.4 Chancen auf Soziale Sicherheit

Beeinträchtigungen von Aspekten der Sozialen Sicherheit sind durch die unterschiedlichen Formen der Unterstützung der Mobilität nicht gegeben; sie blieben im vollen Umfang erhalten.

4.3.5 Unternehmenssicht

Unterstützt das Unternehmen die Bildung von **Fahrgemeinschaften** so ist dies mehr als ein ökologisch sinnvoller Ansatz: individuelle Verspätungen werden seltener vorkommen und mitfahrende Pendler kommen ausgeruhter und weniger gestresst an den Arbeitsplatz. Zudem sind die gemeinsamen Fahrzeiten ein Kommunikationsforum außerhalb der offiziellen Arbeitszeit, in dem sowohl Ereignisse aus dem Privatleben (Reduzierung informeller Kommunikation während der Arbeitszeit, Stärkung des Solidargefühls der Beschäftigten) als auch betriebsinterne Probleme besprochen werden können. Letzteres mündet nicht selten in Beiträgen zum betrieblichen Vorschlagswesen und dient damit der Effizienz- und Leistungssteigerung.

Mögliche Umsetzungsschwierigkeit ist, dass sich bei der beabsichtigten Gründung von Fahrgemeinschaften immer wieder das Problem der zeitlichen oder finanziellen Ausgewogenheit ergibt: sollen Beschäftigte ohne einen eigenen Pkw berücksichtigt werden? Wo liegen die (Entfernungs-)Grenzen einer sinnvollen Fahrgemeinschaft? Welcher zusätzliche zeitliche oder finanzielle Aufwand ist für die Beschäftigten im Einzelfall tragbar? Werden berufliche- mit familiär-motivierten Fahrgemeinschaften kombiniert? Diese Fragen müssen vorab detailliert geklärt werden.
Der personelle Aufwand bei der Gründung von Fahrgemeinschaften ist gering, da sich die Beschäftigten letztlich untereinander verständigen müssen. Zudem fallen für die Unternehmen keine Kosten an.

Die Beauftragung eines Relocation- Service für Beschäftigte mit Kindern bei einem betriebsbedingtem Umzug ist für Unternehmen oftmals eine kostengünstigere Alternative zur Rekrutierung, Schulung und Einarbeitung von neuem Personal. Oftmals kann ein Unternehmen verdiente und hochqualifizierte Beschäftigte z.B. für den Aufbau eines neuen Unternehmensstandorts nur dann motivieren, wenn der Wechsel des Arbeitsorts - insbesondere ins Ausland - durch eine solche Maßnahme unterstützt wird. Die für einen solchen Service anfallenden Kosten amortisieren sich in kürzester Zeit, wenn sie gegen betriebliches Know-how, Einblicke in die Betriebs- und Produktionsabläufe sowie das Wissen um die Unternehmenskultur und -philosophie des Beschäftigten aufgerechnet werden.
Das Relocation-Service bedeutet für das Unternehmen eine Verpflichtung, die über die Kostenübernahme für Kartons, Umzugswagen und Möbelpacker oder für die Wohnungssuche an oder ab einem bestimmten Stichtag hinausgeht. Wird eine Familie betriebsbedingt 'verpflanzt', so muss sich das Unternehmen der Tatsache bewusst sein, dass dieser Service prozesshaft, also über einen längeren Zeitraum, zur Verfügung gestellt werden muss. Klinkt sich das Unternehmen allzu frühzeitig aus dem Wiedereingliederungsprozess aus, so wird sich auch die kurzfristige Investition in den Umzug des Beschäftigten voraussichtlich nicht amortisieren. Steht die Entsendung eines Beschäftigten fest, ist sie mit dem Arbeitnehmer abgesprochen und wird ein externer Relocation-Service in Anspruch genommen, so ist der personelle Aufwand im Betrieb gering.
Die Kosten variieren zunächst in Abhängigkeit von der Familiengröße und dem Entsendeort.

4.3.6 Beurteilung im Überblick

Formen der Unterstützung der Mobilität	
	Bewertung
Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben	
Koordinationsmöglichkeiten von Erwerbs- und Betreuungsaufgaben	+
Ausmaß an Familienzeit	+
Qualität der Familienzeit	+
Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben	
Aufstiegsmöglichkeiten	+
Chancen auf ein existenzsicherndes Einkommen	+
Berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	+
Chancen auf Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress	+
Ausmaß an Sozialer Sicherheit	
Pensionsanspruch	+
Ansprüchen im Fall von Arbeitslosigkeit	+
Ansprüchen im Fall von Krankheit	+
Unternehmenssicht	
Chancen auf Unternehmensseite	+

5 Zusammenfassung

In dem vorliegenden Working Paper wurde versucht unterschiedliche Maßnahmen bzw. Arbeitsbedingungen, in Hinblick auf ihre Wirksamkeit Familie und Erwerb zu vereinbaren, zu analysieren. Dabei zeigte sich insgesamt, dass die Wirksamkeit oftmals von der Art der Ausgestaltung der Arbeitsbedingung abhängt. Dennoch konnte aufgezeigt werden, welche grundsätzlichen Chancen oder Risiken Arbeitsbedingungen für die Vereinbarkeit bieten.

Bezüglich der Wirksamkeit von Gleitzeitarbeit zeigt sich, dass bei dieser Arbeitsbedingung Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben und auf soziale Sicherheit auf ArbeitnehmerInnenseite prinzipiell gewährleistet sind. Zudem überwiegen hier die Vorteile für die Unternehmensseite. Bezüglich eines zufriedenstellenden Familienlebens können zwar die Koordinationsmöglichkeiten von Familie und Beruf sowie die Qualität der Familienzeit profitieren, allerdings fehlt der positive Effekt im Bereich des Ausmaßes an Familienzeit. Angesichts der Tatsache, dass dieser Faktor für die ArbeitnehmerInnen häufig einen sehr hohen Stellenwert einnimmt, muss die insgesamt gute Bewertung durchaus relativiert betrachtet werden.

Bei Teilzeitarbeit stellen sich die Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben überwiegend positiv dar. Grundsätzlich positive Effekte sind auf den wichtigen Aspekt des Ausmaßes an Familienzeit sowie und auf die Qualität der Familienzeit zu erwarten. Bei den Koordinationsmöglichkeiten von Erwerbs- und Betreuungsaufgaben konnte keine eindeutige Bewertung vorgenommen werden, da es diesbezüglich große Differenzen in der Wirksamkeit je nach Lage und Ausgestaltung der Teilzeitarbeit gibt. Die Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben müssen insgesamt eher negativ beurteilt werden: so können Aufstiegsmöglichkeiten, ein existenzsicherndes Einkommen sowie berufliche Aus- und Weiterbildung schlecht gewährleistet werden. Zudem kann auch das Ausmaß an arbeitsbedingtem Stress durch Arbeitsverdichtung und ungünstige Lage der Arbeitzeit ansteigen; daher wurde dieser letzte Messinhalt weder eindeutig positiv noch eindeutig negativ bewertet. Auch bei den Chancen auf Soziale Sicherheit muss diese Arbeitsform insgesamt negativ bewertet werden, da sich alle Ansprüche wie jene für die Pension, bei Arbeitslosigkeit und Krankheit aliquot mit dem niedrigerem Einkommen reduzieren. Bei den Auswirkungen aus Unternehmenssicht überwiegen je nach Branche, Tätigkeit und Unternehmensstruktur die Vorteile oder Nachteile; hier konnte somit keine eindeutige Bewertung vorgenommen werden.

Wird der Wohnort zum Arbeitsort, so können die Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben in der Mehrheit der Kriterien positiv bewertet werden: die Koordinationsmöglichkeiten und das Ausmaß an Familienzeit steigen, nur die Qualität der Familienzeit kann bei ungenügender Planung und Abgrenzung der (Tele-)Heimarbeit leiden. Daher wurde für diesen letzten Messinhalt keine eindeutig positiv oder negative Beurteilung vorgenommen. Um die Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben steht es bei der Arbeit von zu Hause aus, weniger gut: Aufstiegsmöglichkeiten und Aus-Weiterbildungsmöglichkeiten sind durch die Isolation der Beschäftigten prinzipiell vermindert gegeben; auch das Ausmaß an arbeitsbedingten Stress kann durch die mangelnde Abgrenzung von Erwerbsarbeit und privatem Raum steigen. Positiv können lediglich die Chancen auf ein existenzsicherndes Einkommen bewertet werden, da es diesbezüglich - zumindest kurzfristig - keine Einbußen gibt. Ebenso bleiben die Chancen auf Soziale Sicherheit im vollen Umfang erhalten. Die Effekte auf Unternehmensseite können bei der Arbeit von zu Hause aus ebenfalls überwiegend positiv bewertet werden.

Bei Telearbeit in Satelliten- und Nachbarschaftsbüros können die Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben noch positiver beurteilt werden als bei der Teleheimarbeit: für alle Messinhalte ergibt sich ein positiver Effekt. Auch bei den Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben können Beschäftigte positivere Effekte erwarten als bei Teleheimarbeit: bezüglich Einkommen und Aus- und Weiterbildung ergeben sich gute Chancen; bezüglich Aufstiegsmöglichkeiten und bei der Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress sind Eigeninitiative bzw. genaue Absprachen erforderlich. Die Chancen auf Soziale Sicherheit sind prinzipiell im vollen Umfang gegeben. Aus Unternehmenssicht konnte nicht eindeutig ein Überwiegen von Vor- bzw. Nachteilen festgestellt werden; möglicherweise ist dies

Ursache dafür, dass es in Österreich nur eine sehr geringe Nutzung von Telehäusern, Satelliten- und Nachbarschaftsbüros gibt.

Mobile Telearbeit kann aus Unternehmenssicht und bezüglich des Ausmaßes an sozialer Sicherheit für Beschäftigte durchgehend positiv bewertete werden. Chancen auf ein zufriedenstellendes Erwerbsleben sind in den Bereichen Aufstiegsmöglichkeiten, Einkommen sowie Aus- und Weiterbildung prinzipiell gegeben. Lediglich das Ausmaß an arbeitsbedingtem Stress kann sich durch die mobile Telearbeit zum Nachteil der Beschäftigten entwickeln. Bei den Chancen auf ein zufriedenstellendes Familienleben ergibt sich ein heterogenes Bild: eindeutig positiv wird das Ausmaß an Familienzeit beurteilt, da Fahrtzeiten für die Ausübung von Erwerbsarbeit genutzt werden können und somit mehr Zeit für die Familie bleibt. Eher negativ wird die Auswirkung auf die Koordinationsmöglichkeiten von Familie und Beruf beurteilt, da ein mobiler Beschäftigter seine Zeit häufig nicht exakt planen kann; unter dieser zeitlichen Instabilität kann auch die Qualität der Familienzeit leiden, weshalb für diesen Messinhalt keine eindeutig positive Beurteilung erfolgen konnte.

Die Formen der Unterstützung der Mobilität von MitarbeiterInnen durch das Unternehmen ist vielfältig, aber durchaus einheitlich zu beurteilen: alle Kriterien wurden durchwegs positiv bewertet. Auch wenn die Auswirkungen auf ein zufriedenstellendes Familien- und Erwerbsleben bei der Unterstützung der Mobilität durchwegs positiv sind, so betreffen diese nur ein sehr eingeschränktes Segment der Vereinbarkeitsfrage. Daher ergeben sich zwar insgesamt durchwegs positive, aber nicht sehr gravierende Effekten dieser Maßnahmen auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

6 Literaturverzeichnis

Arbeiterkammer Niederösterreich (2002): Unveröffentlichter Zwischenbericht zur Studie der AK-Niederösterreich "Was Frauen wünschen"

Arbeiterkammer Wien Hrsg. (1999): Das Heimarbeitsgesetz. Wien

Auer, Manfred (2000): Vereinbarkeitskarrieren. Eine karrieretheoretische Analyse des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Elternschaft. München

Bergmann, Nadja (1998): Telearbeit und Arbeitszeit. Eine theoretische und empirische Untersuchung über den Zeitumgang der Telearbeiter/innen. Wien

Bergmann/ Fink/ Graf/ Hermann/ Mairhuber/ Sorger/ Willsberger (2003): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Zusammenfassung des Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeitarbeit und Beschäftigung. Wien

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998 a): Wettbewerbsstärke und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf - kein Widerspruch. Flexible Arbeitszeiten in Klein- und Mittelbetrieben, Schriftenreihe Band 152. Stuttgart/Berlin/Köln

*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998 b):*Mobilzeit für Fach- und Führungskräfte lohnt sich! Vorteile von Mobilzeit für Betriebe. München/ Stuttgart/ Hamburg

Bundesministerium für Jugend, Arbeit und Familie (1999): 4. Österreichischer Familienbericht. Familien- und Arbeitswelt. Graz

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2001): Umsetzung zum Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung. Wien

Corman, Diane (2000): Family Policy, Working Life and the third birth in contemporary France and Sweden, Stockholm

Dörfler, Sonja (2002): Nutzung und Auswirkungen *von* Arbeitarrangements zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Working Paper 31/ ÖIF. Wien

Europäische Kommission (2000): Die soziale Lage in der europäischen Union 2000. Luxembourg

Europäische Kommission (2002): Die soziale Lage in der europäischen Union 2002. Luxembourg

European Commission (2001): Employment in Europe 2001- Recent Trends and Prospects. Luxembourg

EUROSTAT (2002): Statistik kurz gefasst. Thema 3- 19/2002

EUROSTAT (2003): Statistik kurz gefasst. Thema 3- 15/2003

EUROSTAT (2003): Statistik kurz gefasst. Thema 3- 16/2003

Frauenbüro der Stadt Wien (1999): Berufsunterbrechung- Wiedereinstieg- Kinderbetreuung. In: Schriftenreihe Frauen in Wien, Band 7. Wien

Frauenbüro der Stadt Wien (2001): Teilzeit oder Vollzeitarbeit? Wien

Fenski, Martin (1994): Außerbetriebliche Arbeitsverhältnisse. Heim- und Telearbeit. Berlin

Garhammer, M. (1994): Balanceakt Zeit. Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag und Familie. Berlin

Kinn Ingrid, Kinn Michael, Schattovits Helmut (1997): Sozial- und Familienverträglichkeit der Telearbeit. Ein Pilotprojekt zur Bestandaufnahme und Orientierung. In: Bundesministerium für Jugend, Umwelt und Familie (Hg.): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wien

Konradt/Schmook (1999): Analyse der Belastungen und Beanspruchungen an Telearbeitsplätzen. Arbeit- Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 8, 40-58. Opladen

Lakemann, Ulrich (1992): Familienhaushalt und Büroheimarbeit. Problemlösungsverhalten im Spannungsfeld von Erwerbsarbeit und Familie. Frankfurt/ New York

Lutz, Hedwig (2000): Frauen im Spannungsfeld zwischen Mutterschaft und Erwerbstätigkeit. In: WIFO Monatsberichte 5/2000. Wien

ÖGB (2002): Trend zur Altersteilzeit. In: ÖGB Nachrichtendienst Nr. 3117. Wien

Pfeiffer, Christiane (2000): Kinderscheck in Deutsch Griffen und Feistritz /Gail. Unveröffentlichter Endbericht. Wien

Reidl, Sybille (2001): Does Telework Work? In: SWS Rundschau (41. Jg.) Heft 3/2001: 344-358. Wien

Reiterer, A.F. (1997): Karriereverlauf und Kinder. In: Neyer G. et.al. (Hg.): Karenz, Band 5. Wien

Ritzenberger/Widorn (1995): Heimarbeitsgesetz 1960. Wien

Schmook/Konradt (2000): Telearbeit, Freizeit und Familie- Analyse des Zeitbudgets und der erlebten Beanspruchung. In: Zeitschrift für Familienforschung 3/2000. Opladen

Schweitzer, Martina (2000): Frauen in Karenz. Ein Balanceakt zwischen Familie und Beruf. Diss. Wien

Sieder, Reinhard (1987): Sozialgeschichte der Familie. Neue Historische Bibliothek. Frankfurt am Main.

Statistik Österreich (1998): Statistische Nachrichten 9/1998. Wien

Statistik Austria (2000a): Mikrozensus Jahresergebnisse 2000. Wien

Statistik Austria (2001b): PC- Nutzung, Internet; Telearbeit. Wien

Statistik Austria (2002): Geschlechtsspezifische Disparitäten. Wien

Statistik Austria (2003): Arbeitskräfteerhebung 2002. Wien

Statistik Austria (2003a): Mikrozensus Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege 2002

Talos Emmerich (2001): Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Frauen. In: Arbeiterkammer Wien (Hg.): Bist du a typisch?, Tagungsband 2001. S.27-29. Wien

Thenner M. (1999): Chance und Risiko: Familienfreundliche Arbeitszeiten oder unternehmerfreundliche Familienzeiten? In: Familienbericht 1999, Band 2. Wien

BMSG -Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (2000b). Bundeswettbewerb "Frauen- und familienfreundlichster Betrieb". Broschüre. Wien

BMSG – Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (2000c). Audit Familie und Beruf. Mobilzeit lohnt sich!. Ein Ratgeber für Unternehmen, Personalisten und Unternehmensberater. Broschüre. Wien (http://www.bmsg.gv.at)

Frauenbüro der Stadt Wien (Hrsg.) (1999). Berufsunterbrechung, Wiedereinstieg, Kinderbetreuung. Modelle für eine erfolgreiche Berufsrückkehr. Wien: Eigenverlag

Statistik Österreich (1998a). Statistische Nachrichten, 9/1998. Wien: Verlag Österreich.

Statistik Österreich (1998b). Statistische Nachrichten, 12/1998. S. 1023-1029

Zitiert aus dem Internet:

http://www.eiro.eurofound.ie/2002/02/Update/tn0202103u.html - Working time developments - annual update 2001

http://home.pages.at/tele/technik_tips/computer/Teleworking.html

http://www.beruf-und-familie.de/start.html

http://www.telearbeit.at/

http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Presse/Archiv2003/20031027_1.htm

Zuletzt erschienene *WORKING PAPERS*

- Martin Spielauer, Franz Schwarz, Kurt Schmid: **Education and the Importance of the First Educational Choice in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria.** Nr. 15/2002

- Coomaren P. Vencatasawmy: **Modelling Fertility in a Life Course Context: Some Issues**. Nr. 16/2002

- Norbert Neuwirth: **Labor Supply of the Family – an Optimizing Behavior Approach to Microsimulation**. Nr. 17/2002

- Martin Spielauer: **The Potential of Dynamic Microsimulation in Family Studies: A Review and Some Lessons for FAMSIM+**. Nr. 18/2002

- Sabine Buchebner-Ferstl: **Die Partnerschaft als Ressource bei kritischen Lebensereignissen am Beispiel der Pensionierung**. Nr. 19/2002

- Sonja Dörfler, Karin Städtner: **European Family Policy Database – Draft Manual**. Nr. 20/2002

- Johannes Pflegerl: **Family and Migration. Research Developments in Europe: A General Overview**. Nr. 21/2002

- Sonja Dörfler: **Familienpolitische Maßnahmen zum Leistungsausgleich für Kinderbetreuung – ein Europavergleich**. Nr. 22/2002

- Franz Schwarz, Martin Spielauer, Karin Städtner: **Gender, Regional and Social Differences at the Transition from Lower to Upper Secondary Education.** An Analysis in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria. Nr. 23/2002

- Veronika Pfeiffer-Gössweiner, Johannes Pflegerl: **Migration in the European Union: An Overview of EU Documents and Organisations Focusing on Migration**. Nr. 24/2002/E

- Karin Städtner: **Arbeitsmarktrelevante Konsequenzen der Inanspruchnahme von Elternkarenz**. Nr. 25/2002

- Franz Schwarz, Martin Spielauer: **The Composition of Couples According to Education and Age. An Analysis in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria**. Nr. 26/2002

- Franz Schwarz, Martin Spielauer, Karin Städtner: **University Education. An Analysis in the Context of the FAMSIM+ Family Microsimulation Model for Austria**. Nr. 27/2002

- Sabine Buchebner-Ferstl: **Partnerverlust durch Tod. Eine Analyse der Situation nach der Verwitwung mit besonderer Berücksichtigung von Geschlechtsunterschieden**. Nr. 28/2002

- Karin Städtner, Martin Spielauer: **The Influence of Education on Quantum, Timing and Spacing of Births in Austria**. Nr. 29/2002

- Sonja Dörfler: **Familienpolitische Leistungen in ausgewählten europäischen Staaten außerhalb der Europäischen Union**. Nr. 30/2002

- Sonja Dörfler: **Nutzung und Auswirkungen von Arbeitsarrangements zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb**. Nr. 31/2003

- Franz Schwarz: **Sozio-ökonomische Ungleichheiten im Gesundheitsverhalten in Österreich / Socioeconomic Inequalities in Health Behavior in Austria**. Nr. 32/2003

- Karin Städtner: **Female Employment Patterns around First Childbirth in Austria**. Nr. 33/2003

- Olaf Kapella: **Stahlhart – Männer und erektile Dysfunktion**. Nr. 34/2003

- Olaf Kapella, Christiane Rille-Pfeiffer: **Über den Wunsch, ein Kind zu bekommen. Kinderwunsch hetero- und homosexueller Paare.** Nr. 35/2004

Alle zu beziehen bei: Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF)
A-1010 Wien, Gonzagagasse 19/8
Tel: +43-1-5351454-19
Fax: +43-1-535 14 55
E-Mail: edeltraud.puerk@oif.ac.at

Das Osterreichische Institut für Familienforschung ist ein wissenschaftliches, überparteiliches Institut zur anwendungsorientierten, disziplinenübergreifenden Erforschung und Darstellung der Struktur und Dynamik von Familien, Generationen, Geschlechtern und Partnerschaften.

Gefördert durch das Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz
sowie die Länder Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich,
Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg und Wien.

Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies

A-1010 Wien | Gonzagagasse 19/8 | Tel +43-1-53514 54 | Fax +43-1-535 14 55 | team@oif.ac.at | www.oif.ac.at